

**Vilniaus universiteto
Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Evelinos Koltan,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**ATLEIDIMAS IŠ DARBO, KAI DARBUOTOJAS VIENĄ KARTĄ ŠIURKŠČIAI
PAŽEIDŽIA DARBO PAREIGAS**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: asist. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2011

Turinys:

Įžanga	2
1. Atleidimas iš darbo – drausminės nuobaudos rūšis	5
2. Drausminės atsakomybės pagrindas – šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	12
2.1 Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata	12
2.2 Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių (atvejų) analizė	17
3. Darbo sutarties nutraukimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, tvarka	37
3.1 Darbuotojo pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo	38
3.2 Išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti drausminę nuobaudą	42
3.3 Drausminės nuobaudos skyrimo terminas ir įforminimas	46
3.4 Įmonės vadovo atleidimo iš darbo vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas ypatumai	49
4. Ginčai dėl neteisėto ir nepagrįsto atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas	53
Išvados	59
Literatūros sąrašas	61
Santrauka	67
Summary	68

Ižanga

Darbo sutartis yra pagrindinė asmens teisės į darbą, įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ 48 straipsnyje, įgyvendinimo forma. Sudarant darbo sutartį, darbuotojas, viena vertus, išsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, kita vertus, darbuotojas išsipareigoja paklusti nustatytai darbo tvarkai. Darbuotojui šiurkščiai pažeidus šią savo pareigą, darbdaviui atsiranda teisė, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso² (toliau – DK) 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu, nutraukti su juo darbo sutartį.

Teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, yra aktualios tiek teorine, tiek praktinio taikymo prasme, kadangi darbo sutarties nutraukimą reglamentuojančių normų realizavimas praktikoje paliečia principinius darbo santykių šalių interesus ir kelia gana daug ginčų. Taip darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės neigiamai įtakoja asmens ekonominį bei socialinį statusą, taip pat gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veiklai ir reputacijai. Tuo tarpu darbdaviai, nutraukdami darbo santykius, gana dažnai pernelyg formaliai žiūri į atleidimo iš darbo tvarką ir nesilaiko griežtai reglamentuotų darbo sutarties nutraukimo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, procedūrinių reikalavimų. Pažymėtina, jog šiais reikalavimais yra užtikrinamos ne tik darbuotojų teisės, bet ir darbdavio interesai, kadangi teismui pripažinus atleidimą neteisėtu, darbdaviui atsiranda neigiamų padarinių, tame tarpe ir finansinių nuostolių. Todėl darbo įstatymų reglamentuojamų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų bei tvarkos išmanymas, teisingas suvokimas bei tikslus taikymas yra svarbus bet kuriam darbo santykių subjektui.

Būtent todėl šio darbo tikslas yra išsamiai išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, pagrindus bei tvarką. Siekiant užsibrėžto tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Aptarti DK 237 straipsnio 1 dalyje numatytų drausminių nuobaudų rūšis bei griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – taikymo atvejus;
2. Ištirti DK 235 straipsnyje įtvirtintą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei išanalizuoti pavyzdinius šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus (sudėtis);
3. Išnagrinėti drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimo tvarkos etapus, identifikuojant praktikoje kylančias problemas;

¹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

4. Aptarti ginčų, dėl neteisėto bei nepagrįsto atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nagrinėjimo ypatumus.

Šio darbo objektas – įstatymų leidėjo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte reglamentuojamo atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, taikomos darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, pagrindai bei tvarka. Kadangi šioje normoje numatytas atleidimo pagrindas yra sistemiškai susijęs su DK 235 straipsnyje įtvirtinta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, bei DK XVI skyriuje įtvirtintomis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklėmis, šių straipsnių teisės normos taip pat sudaro žymią dalį nagrinėjimo objekto.

Tiriant atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, pagrindus bei tvarką, naudotasi istoriniu-lyginamuoju, sisteminiu, teleologiniu, analizės bei kitais mokslinio pažinimo būdais. Atskleidžiant atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, sampratą, buvo taikomi kalbinis bei loginės analizės metodai, tuo tarpu nagrinėjant kai kuriuos esminius teisinio reglamentavimo pasikeitimus Lietuvos Respublikos darbo teisėje bei lyginant šį reguliavimą su užsienio šalių darbo teise, buvo taikomas istorinis-lyginamasis mokslinio pažinimo būdas. Teleologinis metodas buvo naudingas siekiant atskleisti įstatymų leidėjo suformuluotos šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratos turinį. Loginės ir sisteminės analizės dėka buvo tiriama atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, skyrimo tvarka bei identifikuojamos praktikoje kylančios problemos. Siekiant nuoseklių ir visapusiškų tyrimo rezultatų šie metodai buvo derinami tarpusavyje.

Šio magistro darbo originalumas pasireiškia tuo, kad mokslinių tyrimų ar publikacijų, atleidimo iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tematika yra gana ne daug, taip pat nėra galutinai susiformavusi išsami ir nuosekli teismų praktika. Nuo kitų rašto darbų šis darbas taip pat skiriasi ir analizės aspektų parinkimu – nagrinėjamas atleidimas iš darbo kitų drausminių nuobaudų kontekste, aptariamas jo taikymo pagrindas – šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, išanalizuojama skyrimo tvarka bei ištiriamos neteisėto ir nepagrįsto atleidimo iš darbo teisinės pasekmės. Todėl šis darbas yra originalus tiek savo tematika, tiek atlikta nuodugnia bei sisteminga analize.

Rengiant šį darbą pastebėtas specialiosios literatūros šaltinių nagrinėjama tematika trūkumas, tačiau tam tikrais aspektais ši tema buvo tyrinėjama tokių Lietuvos mokslininkų kaip I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, R. Macijauskienės moksliniuose darbuose, kuriais ir remtasi šiame darbe. Taip pat buvo naudojamos ir užsienio šalių darbo teisės specialistų, tokių kaip K. N. Gusovo, V. N. Tolkunovos, I. J. Kiseliovo, atliktais moksliniais tyrimais. Didelis dėmesys buvo skiriamas Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų – Darbo

kodekso, Civilinio kodekso³ (toliau - CK), Civilinio proceso kodekso⁴ (toliau - CPK), bei kitų įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nagrinėjimui. Lyginant Lietuvos Respublikos darbo teisės reguliavimą su užsienio šalių reguliavimu, buvo naudojamos tokiais užsienio valstybių teisės aktais kaip Rusijos Federacijos darbo kodeksas⁵, Estijos Respublikos drausminės atsakomybės įstatymas⁶ ir t.t. Taip pat magistro darbe ypatingas dėmesys skiriamas Lietuvos Respublikos bendrosios kompetencijos teismų formuojamai praktikai, atsižvelgiama į 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau - LAT) Senato nutarimą Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-04]. Prieiga prie Interneto: <www.trkodeks.ru> [žiūrėta 2011-03-04].

⁶ Закон о дисциплинарной ответственности [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-10]. Prieiga prie Interneto: <http://img1.liveinternet.ru/images/attach/b/3/3619/3619064_zakon_o_disciplinarnoy_otvetstvennosti.doc> [žiūrėta 2011-03-10].

1. Atleidimas iš darbo – drausminės nuobaudos rūšis

Darbo drausmė yra neatsiejama sklandaus kolektyvinio darbo dalis, sudaranti tinkamas sąlygas produktyviai ir rezultatyviai darbuotojų veiklai. Teisės teorijoje⁷ darbo drausmė dažniausiai yra nagrinėjama objektyviaja ir subjektyviaja prasme. Objektyviaja prasme darbo drausmė yra suvokiama kaip teisės normų, nustatančių darbovietės darbo tvarką, darbuotojo, darbdavio, administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemonės, drausminės atsakomybės pagrindus, drausminių nuobaudų taikymą ir reguliuojančių kitus, su darbo drausme susijusius santykius, visuma. Tuo tarpu subjektyvioji darbo drausmės samprata gali būti apibrėžiama kaip konkretaus darbuotojo pareiga laikytis privalomų teisės aktų nuostatų ir vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos reikalavimus.

Kadangi darbo drausmė yra neatskiriama sklandaus kolektyvinio darbo sąlyga, ji yra užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam našiam darbui, taikant įtikinėjimo, auklėjimo metodus, taip pat skatinant už gerą darbą, o atskirais atvejais pritaikant nesąžiningiems darbuotojams drausminio poveikio priemones.

Viena iš priemonių darbo drausmei užtikrinti yra drausminė atsakomybė, taikoma už priešingą teisei veiką, kurią padaro darbuotojas, pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką. Drausminė atsakomybė pagal darbo teisę yra galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai ir yra tik individuali – darbdavio taikoma konkrečiam darbuotojui pažeidusiam darbo drausmę. Pažymėtina, jog drausminės atsakomybės, kaip darbo drausmės užtikrinimo priemonės, paskirtis yra ne tik nubausti darbuotoją, pažeidusį darbo drausmę, bet ir atlikti prevencinę funkciją, užkertant kelią darbo drausmės pažeidimams ateityje.

Drausminė atsakomybė teorijoje yra skirstoma į dvi rūšis: bendrąją ir specialiąją. Bendroji drausminė atsakomybė yra nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėse ir yra taikoma visiems be išimties darbuotojams. Tuo tarpu specialiosios drausminės atsakomybės pagrindai yra reglamentuoti DK 231 straipsnyje, kuriame nustatoma, jog kai kuriuose ūkio šakose ir srityse tam tikrų darbuotojų kategorijų drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai, ar kiti specialūs teisės aktai. Pažymėtina, jog specialioji drausminė atsakomybė yra taikoma tik tuo atveju, kai negali būti taikoma bendroji drausminė atsakomybė.

Drausminės atsakomybės pagrindą sudaro darbo drausmės pažeidimas, kuris yra apibrėžiamas kaip darbo pareigų neatlikimas arba netinkamas jų atlikimas dėl darbuotojo kaltės. Kadangi darbo drausmės pažeidimas yra vienas iš teisės pažeidimų rūšių, jam yra būdingi visi teisės pažeidimo elementai: subjektas, objektas, subjektyvioji pusė bei

⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

objektyvioji pusė. Subjektu yra pripažįstamas darbo drausmę pažeidęs asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė – tai darbo drausmę pažeidusio darbuotojo kaltė, kuri gali pasireikšti ne tik tyčios, bet ir neatsargumo forma. Kaip pažymėjo LAT 2007 m. gruodžio 12 d. byloje⁸, įstatyme neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiniaisiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę.

Darbo drausmės pažeidimo objektu yra pripažįstama darbovietėje nustatyta darbo tvarka, tuo tarpu objektyviaja puse – darbuotojo neteisėtas elgesys, pasireiškiantis darbo pareigų, nustatytų darbo sutartyje bei vietiniuose norminiuose teisės aktuose neatlikimu arba netinkamu atlikimu.

Pažymėtina, jog pagrindinės darbo pareigos, kurių privalo laikytis visi darbuotojai, yra nustatytos DK 228 straipsnyje, kuriame yra nurodyta, jog darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Taip pat darbuotojų pareigos gali būti reglamentuojamos ir kituose DK normose, įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, lokaliuose teisės aktuose bei profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse. Darbuotojai turi pareigą vykdyti teisėtus administracijos bei darbdavio nurodymus, tuo tarpu nevykdydami neteisėtų nurodymų, darbuotojai darbo drausmės nepažeidžia. Darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų įgyvendinimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, todėl drausminė atsakomybė negalėtų kilti ir tuo atveju, jeigu darbuotojas nebuvo tinkamai supažindintas su darbo pareigomis. Tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas darbdavio interesais, darbdavys turi supažindinti jį su darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo sąlygas. Kita vertus, darbuotojas taip pat privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu.

Taigi tik esant visų elementų (objekto, objektyviosios pusės, subjekto, subjektyviosios pusės) visumai vienu metu galima konstatuoti, kad yra padarytas darbo drausmės pažeidimas, keliantis drausminę atsakomybę⁹.

Remiantis DK 236 straipsniu, įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose drausminė atsakomybė gali būti nustatyta ir už kitas pražangas.

⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c.b. V. M. V. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3k-3-565/2005, kat. 11.9.10.8.

⁹ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje*. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, psl. 314.

Drausminės atsakomybės turinį sudaro drausminės nuobaudos, kurias būtų galima apibrėžti kaip norminiuose teisės aktuose numatytas poveikio priemones, darbdavio taikomas darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę. Pažymėtina tai, kad drausminės nuobaudos yra vienas iš plačiausiai ir veiksmingiausiai taikomų būdų darbo drausmei užtikrinti.

Užsienio šalių darbo teisė įgalina darbdavius skirti šias drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, perkėlimą į žemesnes pareigas, nušalinimą nuo darbo, prarandant (kartais išsaugant) darbo užmokestį, paaukštinimo pareigose atidėjimą, perkėlimą į kitą darbą, sumažinant (išsaugant) darbo užmokestį, baudą, bei drausminį atleidimą iš darbo - atleidimą be išpėjimo, nemokant išėtinės išmokos¹⁰.

Šiuo metu galiojančiame DK 237 straipsnyje įstatymų leidėjas nustatė, jog už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos tik šios drausminės nuobaudos:

1. pastaba;
2. papeikimas;
3. atleidimas iš darbo.

Palyginimui, anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekse¹¹ buvo numatytas platesnis drausminių nuobaudų pasirinkimas. Remiantis šio kodekso 158 straipsniu, už darbo drausmės pažeidimą įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija galėjo skirti šias nuobaudas:

1. pastabą;
2. papeikimą;
3. griežtą papeikimą;
4. perkėlimą į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas;
5. atleidimą iš darbo.

Tačiau, pažymėtina, jog šiuo metu darbdavys negali skirti nei griežto papeikimo, nei perkelti darbuotoją į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas, kadangi DK 237 straipsnyje nustatytas drausminių nuobaudų sąrašas yra baigtinis, o jokių kitų nuobaudų, kurias galima būtų pritaikyti esant bendrajai drausminei atsakomybei įstatymas nenumato. Tokiu atveju, kyla klausimas, kaip reikėtų vertinti darbdavio veiksmus, jeigu buvo paskirta kitokia drausminė nuobauda (pavyzdžiui, griežtas papeikimas, perkėlimas į žemesnes pareigas, pinigine bauda)? Remiantis LAT suformuota praktika¹², ji būtų vertintina kaip

¹⁰ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник*. Москва: Эксмо, 2008, стр. 388.

¹¹ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

¹² 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

neteisėta ir nesukeltų darbuotojui jokių teisinių padarinių, kadangi darbo ginčus nagrinėjantys organai darbdavio įsakymą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo panaikintų¹³.

Tuo tarpu darbuotojams, kuriems gali būti taikoma specialioji drausminė atsakomybė, įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 118 patvirtintame Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statute¹⁴, 1996 m. lapkričio 28 d. Susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 364 patvirtintame Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statute¹⁵, gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos. Pavyzdžiui, Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statute yra numatomos dar tokios drausminės nuobaudos kaip:

1. atėmimas iš mašinisto teisės valdyti lokomotyvą, perkeliant jį iki vienerių metų mašinisto padėjėju, šaltkalviu, garvežio kūriku;
2. atėmimas iš lokomotyvo mašinisto nenuimamųjų riedmenų vairuotojo pažymėjimo, perkeliant jį iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;
3. perkėlimas darbuotojo iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ir t.t.

Pabrėžtina, jog drausmės statuteuose numatytos drausminės nuobaudos, kaip taisyklė, yra griežtesnės, kadangi darbuotojų nusizengimai šiose ūkio šakose daugeliu atveju gali sukelti tiesioginę grėsmę žmonių saugumui, sveikatai ir gyvybei arba žalą aplinkai¹⁶.

Taigi DK 227 straipsnis numato, jog darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės – drausminės nuobaudos, kurios yra išvardytos nuo švelniausios iki griežčiausios DK 237 straipsnyje. Aiškinant šias normas teleologiniu metodu, galima daryti išvadą, jog ši norma yra dispozityvi ir darbdavys, ne tik nėra įpareigojamas visais atvejais laikytis nustatyto drausminių nuobaudų eiliškumo, bet ir apskritai, net ir esant drausmės pažeidimui, nėra įpareigotas skirti drausminę nuobaudą, o savo nuožiūra gali apsiriboti pokalbiu ar žodiniu įspėjimu. Toks darbdavio valios dispozityvumas gali būti paaiškinamas drausminės nuobaudos funkcijomis: visų pirma, nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, kuri skiriama darbuotojui kaip sankcija. Antra, drausminė nuobauda atlieka ir prevencinę funkciją tiek pažeidėjo, tiek kitų tame pačiame kolektyve dirbančių asmenų atžvilgiu, kadangi parodo darbdavio atitinkamo darbuotojo elgesio neigiamą įvertinimą. Tiek paskyrus per švelnią nuobaudą, tiek per griežtą, pagrindinis nuobaudos tikslas – darbo drausmės užtikrinimas – nebus pasiektas, būtent todėl,

¹³ BUŽINSKAS, G.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis, Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 346.

¹⁴ Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

¹⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.

¹⁶ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 413.

darbdavys, siekdamas kuo geresnio rezultato, turi paskirti teisingą nuobaudą, adekvačią įvykdytam pažeidimui.

Teisingos drausminės nuobaudos parinkimo tvarką taip pat reglamentuoja DK 238 straipsnis, kuriame yra nustatyta, jog skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į:

1. darbo drausmės pažeidimo sunkumą;
2. sukeltas pasekmes;
3. darbuotojo kalbę;
4. aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas;
5. tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Palyginus su anksčiau galiojusi Darbo įstatymų kodeksu atsirado du papildomi veiksniai, į kuriuos privalu atsižvelgti skiriant drausminę nuobaudą: sukeltos pasekmės ir darbuotojo kaltė. Pažymėtina, jog darbuotojo darbo pareigų nevykdymas gali būti pripažintas drausmės pažeidimu tik tuo atveju, jeigu jis veikia kaltai – tyčia ar dėl neatsargumo. O pareigų nevykdymas dėl priežasčių nepriklausančių nuo darbuotojo, negali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, kadangi čia nėra jo kaltės. Pavyzdžiui, negalėtų būti tinkamu pagrindu drausminei nuobaudai paskirti tokios priežastys kaip: tinkamų darbo sąlygų nebuvimas, reikalingos kvalifikacijos neturėjimas ir t.t.¹⁷

Be abejo, darbdavys skirdamas nuobaudą turėtų atsižvelgti ir į kitas aplinkybes, kurios leistų paskirti pažeidimui adekvačią drausminę nuobaudą: į darbuotojo išsilavinimo lygį, mentalitetą, nusižengimo motyvus, tikslus bei kitas reikšmingas aplinkybes. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹⁸ LAT panaikino darbuotojui paskirtą griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo, nepaisant to, jog pripažino darbuotojo darbo drausmės pažeidimą sunkiu. Teismas nustatė, jog paskirta drausminė nuobauda buvo neadekvati dėl sekančių aplinkybių: visų pirma, nebuvo nustatyta, kad padarytas darbo drausmės pažeidimas sukėlė atsakovui neigiamas pasekmes, antra, teismas atsižvelgė į ankstesnį darbuotojo elgesį ir tinkamą pareigų vykdymą, bei, trečia, teismas palaikė reikšminga aplinkybe ieškovo amžių bei gyvenimišką patirtį.

Nustatydamas bendruosius kriterijus į kuriuos privalo atsižvelgti darbdavys parinkdamas drausminę nuobaudą, įstatymų leidėjas neįvardija ir nedetalizuoja atvejų, kada turėtų būti paskirta pastaba arba papeikimas. Tai reiškia, jog darbdavys savarankiškai sprendžia kada paskirti šias drausmines nuobaudas, ir iš esmės gali jas paskirti už bet kokius darbo drausmės pažeidimus. Tuo tarpu griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – paskyrimas yra įmanomas tik DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais:

¹⁷ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997, стр. 316.

¹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c.b. A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“, Nr. 3k-3-657/2005, kat. 11.9.

1. kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas arba kitaip pažeidžia darbo drausmę, jeigu prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
2. kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Atsižvelgiant į DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad griežčiausia drausminė nuobauda taikytina, kai darbo drausmės pažeidimo atvejis yra pasikartojantis arba šiurkštus, tai yra itin netoleruotinas.

DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte yra numatytas atleidimas iš darbo už sistemingą pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą. Tam, kad galima būtų paskirti tokią drausminę nuobaudą yra būtina šių juridinių faktų sudėtis:

1. faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
2. faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
3. faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą;
4. faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
5. darbdavio iniciatyva.¹⁹

Esant šiai juridinių faktų sudėčiai, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, tačiau darbdavys, parinkdamas šią griežčiausią drausminę nuobaudą, turi būti įsitikinęs, jog kitos drausminės nuobaudos šiuo atveju nebūtų efektyvios.

Tuo tarpu, atleidžiant darbuotoją pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, būtina sekanti juridinių faktų sudėtis:

1. faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
2. darbdavio iniciatyva²⁰.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką pateikia DK 235 straipsnis, kurio pirmoje dalyje yra nurodyta, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. To paties straipsnio antroje dalyje yra pateikiamas nebaigtinis pavyzdinis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų sąrašas.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose nurodytais pagrindais yra griežčiausia drausminės nuobaudos rūšis, kuri gali

¹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 457. I t.

²⁰ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

būti skiriama tik esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui arba kitoms pražangoms, nustatytoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose. Darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – remiantis DK 136 straipsnio 4 dalimi, yra įpareigojamas laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos bei atleidimo iš darbo taisyklių, reglamentuojamų DK.

2. Drausminės atsakomybės pagrindas – šurkštus darbo pareigų pažeidimas

Drausminės atsakomybės pagrindą sudarantys darbo drausmės pažeidimai, remiantis moksline literatūra²¹, gali būti klasifikuojami įvairiais pagrindais. Pavyzdžiui, jie gali būti skirstomi priklausomai nuo pažeidimo objekto. Darbuotojas gali pažeisti vidaus darbo tvarką, darbų saugos taisykles, darbo ir poilsio laiko režimą ir t.t.

Drausmės pažeidimai taip pat gali būti klasifikuojami ir priklausomai nuo to, koks darbuotojas juos padarė, t. y. remiantis subjekto kriterijumi.

Drausmės pažeidimai gali būti klasifikuojami ir pagal darbdaviui sukeltas pasekmes. Ši klasifikacija turi teisinę reikšmę, siekiant pagrįsti darbuotojui paskirtos drausminio poveikio priemonės taikymą.

Drausminius nusižengimus taip pat galima klasifikuoti ir priklausomai nuo juos padariusio darbuotojo kaltės formos. Nusižengti darbuotojas gali tiek tyčia, tiek dėl neatsargumo. Ši klasifikacija taip pat gali turėti reikšmės taikant darbuotojui drausminę atsakomybę.

Taip pat darbo drausmės pažeidimai gali būti klasifikuojami pagal teises pasekmes, kurios kyla pažeidimą padariusiam darbuotojui. Šiuo atveju galima išskirti darbo pareigų pažeidimus, už kurių padarymą seka drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – taikymas, ir kitus drausmės pažeidimus, nesukeliantis atitinkamų pasekmių. Tokiu darbo drausmės pažeidimu, kuris sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo, remiantis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu, yra pripažįstamas šurkštus darbo pareigų pažeidimas. Kadangi, atleidžiant darbuotoją pagal DK 136 straipsnio 2 dalyje numatytą pagrindą, sistemiškai turi būti taikomas ir DK 235 straipsnis, toliau šiame darbe bus išsamiau nagrinėjama šurkštaus darbo pareigų samprata bei analizuojami pavyzdiniai šio darbo drausmės pažeidimo atvejai.

2.1 Šurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata

Šurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata yra pateikiama DK 235 straipsnio 1 dalyje. Remiantis šia norma, šurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos, arba kitaip šurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Kaip matyti iš pateikto apibrėžimo, Lietuvos įstatymų leidėjas nepateikia griežtų, detalių kriterijų, kuriais remiantis galima būtų spręsti apie darbo drausmės pažeidimo sunkumo laipsnį. Siekdamas kiek patikslinti ir nukreipti darbdavius atitinkama

²¹ МИРОНОВ, В. И. *Трудовое право России*. Издательство: Журнал «Управление персоналом», 2005, стр. 321.

linkme, įstatymų kūrėjas įtvirtino DK 235 straipsnio 2 dalyje pavyzdinį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų (sudėčių) sąrašą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog šis sąrašas, remiantis šio straipsnio 11 punktu, nėra išsamus ir baigtinis. Iki LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45²², kuriame yra pateiktas šios normos išaiškinimas, buvo neaišku, kaip praktikoje turėtų elgtis darbdavys, vertindamas ar padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus. Lietuvos darbo teisės doktrinoje tuo metu egzistavo keletas nuomonių: vieni autoriai²³ teigė, jog ši norma yra dispozityvi, ir darbdavys, kiekvienu atskiru atveju savarankiškai turėtų spręsti apie pažeidimo priskyrimą prie šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kiti autoriai²⁴ šį punktą traktavo siauriau, ir teigė, jog šią normą reikėtų laikyti blanketine (siunčiamąja), kuri orientuotą drausminę valdžią turintį subjektą, priskiriant konkrečius nusižengimus prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, remtis norminiais teisės aktais, kuriuose jie būtų fiksuoti, ar vadovautis aprobuota teismų praktika. Tuo tarpu aukščiau minėtame nutarime buvo suformuluota principinė nuostata, kas turėtų būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Tai:

1. kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka;
2. kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes, kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.).

Tokia įstatymų leidėjo DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte įtvirtinta nuostata reiškia, kad pateiktas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąrašas yra pavyzdinis, tuo tarpu darbdaviui yra suteikta dispozicija kiekvienu konkrečiu atveju savarankiškai spręsti apie darbo drausmės pažeidimo sunkumą. Tuo pačiu, galima pastebėti, jog įstatymų leidėjas,

²² 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

²³ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas*. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), psl. 48.

²⁴ BUŽINSKAS, G.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis, Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 342.

pateikdamas pavyzdinį sąrašą sudėčių, išsprendė pernelyg plačios darbdavio diskrecijos problemą. Tokią autorės išvadą patvirtina ir teismų praktika. Vienoje savo nutarčių²⁵ LAT pažymėjo, jog atsižvelgiant į DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad griežčiausia drausminė nuobauda taikytina, kai darbo drausmės pažeidimo atvejis yra pasikartojantis arba šiurkštus, t. y. itin netoleruotinas. DK 235 straipsnyje, apibūdinant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, pateiktas pavyzdinis tokių pažeidimų sąrašas. Šio straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, kad šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąraše nenurodyti atvejai, todėl dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio sprendžia darbdavys.

Taigi įstatymų leidėjas, siekdamas tinkamai nukreipti darbdavius, įtvirtino DK bendrą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei pavyzdinį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių sąrašą, tuo tarpu teismų praktika pateikia bendruosius kriterijus, kuriais turėtų vadovautis darbdavys sprenddamas apie darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimą. 2006 m. sausio 25 d. nutartyje²⁶ LAT pažymėjo, jog sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius, tai yra:

1. darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį;
2. dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes;
3. darbuotojo kaltę ir jos formas;
4. kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui;
5. kitas svarbias aplinkybes.

Vadovaudamasis aukščiau išvardytais kriterijais, darbdavys turėtų tinkamai įvertinti padaryto pažeidimo pobūdį ir, jeigu pažeidimas iš tiesų yra šiurkštus, teisėtai bei pagrįstai atleisti darbuotoją. Kaip pažymėjo LAT 2006 m. gegužės 22 d. nutartyje²⁷, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas. Dėl šios priežasties darbdavys gali atleisti darbuotoją šiuo pagrindu tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas. Taigi, ar darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus sprendžia darbdavys (administracija), tuo tarpu iškėlus bylą teisme, kai atleistas darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą – teismas privalo rinkti, tirti ir vertinti įrodymus,

²⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. VšĮ „Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3k-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

²⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c.b. R. K. V. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3k-3-59/2006, kat. 11.9.10.8, 15.4.

²⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c.b. G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3k-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

reikšmingus nustatant, ar asmuo padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį jam skirta drausminė nuobauda, ir ar buvo drausminės atsakomybės taikymo sąlygos. Taip pat teismas tikrina darbdavio padarytų išvadų pagrįstumą, vadovaudamasis pažeidimo pobūdžiu, pasekmėmis, darbuotojo kaltės laipsniu ir kitomis reikšmingomis aplinkybėmis. Pažymėtina, jog būtent darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius dokumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kvalifikavimo šiurkščiu teisingumą, o teismas, savo ruožtu, privalo patikrinti ar darbdavys pagrįstai kvalifikavo padarytą nusižengimą kaip šiurkštą.

Taip pat reikėtų pažymėti, jog ypatingais atvejais darbdavio dispozicija vertinant pažeidimus yra ribojama. Vienu tokiu ribojimo kriterijumi gali būti pripažįstama darbdavio veiklos sritis. Pavyzdžiui, LAT vienoje savo nutarčių²⁸ pasakė, jog didelės atsakomybės reikalaujančiose veiklos srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, veikiančių įmonių, įstaigų, organizacijų (pavyzdžiui ligoninių, vaistų gamybos įmonių) vadovai privalo užtikrinti tinkamą darbuotojų pareigų atlikimą, todėl jų dispozicijos teisė savo nuožiūra už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus skirti švelnesnę nuobaudą nei reglamentuoja įstatymas, yra ribota ir ja gali naudotis tik išimtiniais atvejais. Nepakankama atliekamo darbo kontrolė, nereagavimas į daromus darbo drausmės pažeidimus ar nepakankamai griežtas jų (ypač – šiurkščių pažeidimų) vertinimas gali sąlygoti neatsakingą požiūrį į darbą ir aplaidų darbo pareigų atlikimą, galintį sukelti sunkias pasekmes.

Taip pat kaip vieną iš kriterijų, ribojančių darbdavio dispoziciją vertinant darbo drausmės pažeidimą, galima išskirti darbuotojo darbo funkcijų specifiką. Geriausiu pavyzdžiu, autorės nuomone, galėtų būti bendrovės vadovo pareigos. Remiantis LAT praktika, bendrovės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui. Įmonę ir bendrovės vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais. Bendrovės vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*). Įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą. Jis turi veikti išimtinai įmonės interesais, veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai ir daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus²⁹. Taigi galima teigti, jog vadovo darbo funkcijų atlikimui yra keliami aukštesni negu eiliniam bendrovės darbuotojui reikalavimai, todėl atitinkamai ir jo nusižengimai turėtų būti vertinami griežčiau.

²⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. VšĮ „Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3k-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. J. Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3k-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju savarankiškai sprendžia ar darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus, bet tuo pačiu, elgdamasis teisėtai ir pagrįstai, jis turi vadovautis tiek įstatymų leidėjo įtvirtinta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata bei pateiktu pavyzdiniu darbo pareigų pažeidimo sudėčių sąrašu, tiek ir teismų praktikoje formuojama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata.

Pažymėtina, kad anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme³⁰ taip pat buvo numatytas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Remiantis šio įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktu, darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukiama, kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas galėjo būti taikomas specialių kategorijų darbuotojams, kurie pagal norminius aktus, tarp jų ir lokalinius, turėjo įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus kitiems asmenims. Remiantis Teisėjų Senato išaiškinimu teismams³¹, tokiais darbuotojais buvo pripažįstami įmonių, įstaigų, organizacijų ir jų struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai ir kiti darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus patvarkymus, pavyzdžiui, aviadispečeriai, atominės elektrinės specialistai ir kiti. Tačiau, pažymėtina, jog Darbo sutarties įstatymas nepateikė nei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos, nei pavyzdinio pažeidimų sąrašo, nors atleidimas iš darbo, kaip kraštutinė drausminė nuobauda, egzistavo. Tuo tarpu šiuo metu galiojantis DK gerokai išplėtė subjektų, kurie gali būti atleisti už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ratą, pateikė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei pavyzdinį pažeidimo atvejų sąrašą.

Vertinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas lyginamuoju aspektu, galima pastebėti, jog, pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodeksas nepateikia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos, tačiau Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 6 dalyje numatoma, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta už darbuotojo vienkartinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą šiais atvejais:

1. dėl nebuvimo darbo vietoje be svarbios priežasties visą darbo dieną (pamainą);
2. dėl darbuotojo buvimo darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų;
3. dėl įstatymų saugomos paslapties (valstybės, komercinės, tarnybinės ar kitos), sužinotos dėl darbuotojo darbo funkcijų atlikimo, atskleidimo, taip pat kitų darbuotojų personalinių duomenų atskleidimo;

³⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

³¹ 1996 m. birželio 21 d. LAT Senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ // Teismų praktika. 1996, Nr. 42.

4. dėl veikos, turinčios vagystės, iššvaistymo, sąmoningo svetimo turto sunaikinimo ar sugadinimo požymių, jei tai yra nustatyta teismo ar kito organo, turinčių įgaliojimų spręsti administracinių pažeidimų bylas;
5. dėl darbų saugos komisijos nustatyto darbų saugos reikalavimų pažeidimo.

Kaip pažymėjo Rusijos Federacijos Aukščiausiasis Teismas savo nutarime³², pateiktas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, suteikiantis teisę vienašališkai nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, yra išsamus ir plečiamai aiškinamas būti negali. Vadinasi tik šie penki atvejai yra pripažįstami šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, suteikiančiais darbdaviui teisę atleisti darbuotoją iš darbo.

Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kaip jau buvo minėta, numato nebaigtinį pavyzdinį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių sąrašą ir pateikia bendrą tokio pobūdžio pažeidimų sampratą, tokiu būdu kiekvieno konkretaus nusižengimo atveju, palikdamas dispoziciją darbdaviui savarankiškai spręsti apie nusižengimo pobūdį, jo šiurkštumo laipsnį. Autorės nuomone, tokia įstatymų leidėjo pozicija yra liberalesnė, pažangesnė ir labiau atitinka egzistuojančių darbo santykių reikalavimus.

2.2 Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių (atveju) analizė

Vilniaus apygardos teismas 2008 m. apeliacine tvarka išnagrinėjo 47 bylas, susijusias su darbo sutarties pasibaigimu (1.2.6 kategorijos bylos). Iš jų 14 bylų, susijusių su darbuotojo atleidimu iš darbo už vienkartinį šiurkštą darbo drausmės pažeidimą. Pažymėtina tai, jog daugiausia ginčų (net 8) kilo dėl darbuotojo atleidimo už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas), keturios bylos buvo susijusios su darbuotojo atleidimu iš darbo už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių padarymą (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas). Taip pat buvo išnagrinėta po vieną bylą dėl atleidimo iš darbo už darbuotojo pasinaudojimą pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas), bei už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus (apsvaigęs) (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas).

Tuo tarpu 2009 m. Vilniaus apygardos teisme apeliacine tvarka buvo išnagrinėtos 49 tos pačios kategorijos bylos. Iš jų 16 bylų, susijusių su darbuotojo atleidimu už šiurkštą darbo pareigų pažeidimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog atitinkamai kaip ir 2008 metais, daugiausiai ginčų (9) kilo dėl darbuotojo atleidimo už neatvykimą į darbą be svarbių

³² Постановление пленума верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года номер 2, «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления пленума верховного суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года номер 63.

priežasčių visą darbo dieną (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas), taip pat buvo išnagrinėta po dvi bylas, susijusias su darbuotojo atleidimu už darbuotojo pasinaudojimą pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas), bei už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus (apsvaigęs) (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas). Taip pat buvo išnagrinėta po vieną bylą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už veiksmų, tiesiogiai pažeidžiančių žmonių konstitucines teises, atlikimą (DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas), bei už darbuotojo dalyvavimą veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas yra nesuderinama su darbo funkcijomis (DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Taip pat išnagrinėta viena byla dėl darbuotojo atleidimo iš darbo net už tris šiurkščius darbo pareigų pažeidimus: neleistiną elgesį su lankytojais ar interesantais, pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau, bei veikos, turinčios sukčiavimo požymių, padarymą (DK 235 straipsnio 2 dalies 1, 4 bei 7 punktai).

2010 m. Vilniaus apygardos teisme apeliacine instancija išnagrinėtos 58 bylos, iš jų 13 bylų dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Iš šių bylų keturios kilo dėl darbuotojo atleidimo už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas), po tris bylas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių padarymą (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas), bei už kitus nusižengimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas). Taip pat išnagrinėta po vieną bylą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už komercinės paslapties atskleidimą (DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas), pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas), bei už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus (apsvaigęs) (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas).

Apibendrinant, galima pateikti išvadą, jog 2008 – 2010 m. apeliacine tvarka buvo išnagrinėtos 43 bylos dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (iš jų vienoje byloje darbuotojas buvo atleistas pagal tris šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų punktus) (žr. Diagrama 1). Daugiausia ginčų kilo dėl darbuotojo atleidimo už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto taikymo) (21), taip pat dėl darbuotojo atleidimo už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių padarymą (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto taikymo) (8), dėl atleidimo už pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, savavaliavimą ar biurokratizmą (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto

taikymo) (5), bei dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblavus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymo) (4).

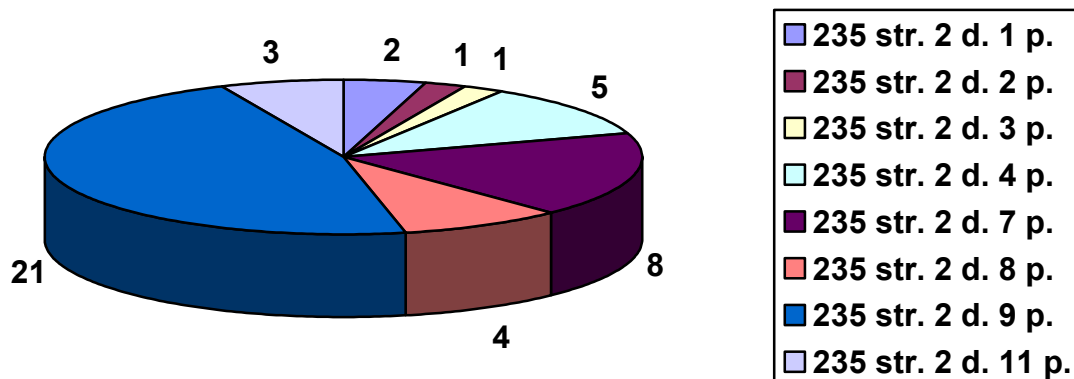


Diagrama 1. 2008 - 2010 m. Vilniaus apygardos teisme išnagrinėtų bylų dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų santykis

Remiantis pateiktais duomenimis, bei atlikta analize, galima preziumuoti, jog praktikoje daugiausiai sunkumų kyla taikant aukščiau minėtus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų sąrašo punktus. Todėl toliau darbe, analizuojant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis, ypatingas dėmesys bei gilesnis nagrinėjimas bus skirtas būtent šiems atvejams.

Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1. neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais.
2. kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves.

Paprastai neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais yra suprantamas kaip tokie darbuotojo veiksmai bendraujant su lankytojais ar interesantais, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai. Kaip elgtis su lankytojais ir interesantais viešojo administravimo ir kitose valstybinėse įstaigose bei institucijose nustato Viešojo administravimo įstatymas³³, Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 22 d. nutarimas Nr. 875 „Dėl asmenų prašymų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo

³³ Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945.

institucijose, įstaigose ir kituose viešojo administravimo subjektuose taisyklių patvirtinimo³⁴ ir kiti teisės aktai. Kadangi ši šiurkštų darbo pareigų pažeidimą gali atlikti asmenys, dirbantys tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje, šia pavyzdine tvarka rekomenduojama vadovautis ne tik viešąjį administravimą atliekančių institucijų darbuotojams, bet ir viešiesiems juridiniams asmenims, neatliekantiems viešojo administravimo funkcijų bei privataus sektoriaus darbuotojams, kurių veikla yra susijusi su interesantų bei lankytojų aptarnavimu, paslaugų teikimu.

Pažymėtina, jog asmenų aptarnavimu yra laikoma veikla, kuri apima asmenų aptarnavimą jiems atvykus į instituciją ir telefonu, prašymų ir skundų nagrinėjimą, priimtų sprendimų informinimą ir perdavimą, todėl šio punkto atžvilgiu, nėra svarbu kokiu būdu pasireiškia neleistinas darbuotojo elgesys: bendraujant telefonu, lankytojų ar interesantų akivaizdoje ar nagrinėjant jų prašymus, skundus.

Praktikoje, atleisdami darbuotoją pagal šį punktą, darbdaviai turėtų tinkamai kvalifikuoti bei įvertinti darbuotojo veiksmus, kadangi ne bet koks elgesys su lankytojais ar interesantais gali būti pripažintas neleistinu. Pareiga įrodyti, kad darbuotojas netinkamai elgėsi su lankytojais ar interesantais tenka darbdaviui. Pavyzdžiui, Utenos apylinkės teismas nustatė, kad atsakovas neįrodė, jog ieškovės elgesys su klientais buvo neleistinas. Nors ieškovė delsė atsakyti į pateiktus kliento klausimus, o raginama nedelsiant suteikti informaciją, atsakė neteisingai, vėliau prisipažino neturinti reikiamos informacijos, pažadėjo ją surinkti, bet jos pateikta klientui informacija pastarojo netenkino. Teismas, remdamasis Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, sprendė, kad darbuotojas turi ne tik pareigą, bet ir teisę tinkamai išsiaiškinti klientų pageidavimus, teisę rinkti informaciją, nukreipti klientą kitur, į pateiktus klausimus atsakyti nedelsiant nereikalaujama. Atsižvelgdamas į tai, kad ieškovė tik 3 mėnesius dirbo specializuotą darbą, neturėjo galimybės dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose, teismas konstatavo, kad yra tikėtina, jog ji dar neįgijo tinkamos kvalifikacijos dirbti vadybininke-konsultante verslo informacijos srityje ir darbo patirties. Taigi atsakovas neįrodė, jog ieškovė sąmoningai klaidino klientą ar pažeidė Nuostatus, vidaus darbo tvarkos taisykles, bei neįrodė ieškovės atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo³⁵.

Veiksmis, tiesiogiai pažeidžiančiais žmonių konstitucines teises, paprastai yra pripažįstami tokie darbuotojo veiksmai, kuriais yra pažeidžiamos pagrindinės žmogaus teisės, įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir pripažintos prigimtinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis (teisė į žmogaus asmens neliečiamumą, privataus gyvenimo

³⁴ Valstybės žinios, 2007, Nr. 94-3779.

³⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 7 d. nutartis c.b. V. R. v. VŠĮ Utenos verslo informacijos centras, Nr. 3k-3-372/2006, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.10.8; 15.4; 15.5.

neliečiamumą, laisvė reikšti įsitikinimus ir t.t.). Pavyzdžiui, 2009 m. birželio 4 d. byloje³⁶, apeliacinės instancijos teismas pripažino, jog ieškovas, panaudodamas fizinę jėgą bei smurtą prieš savo bendradarbę, ne tik pažeidė įmonės vidaus darbo taisykles, bet taip pat pažeidė Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojamą teisę į žmogaus asmens neliečiamumą, pažeidė konstitucinį draudimą kankinti žmogų, žaloti bei žeminti jo orumą. O kadangi tokie veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas), darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą pripažintas pagrįstu ir teisėtu.

Apibendrinant galima teigti, jog, darbuotojo veiksmai, pažeidžiantys žmogaus konstitucines teises, darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje jis yra darbo funkcijoms atlikti, laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti. Todėl pažeidimu pagal šį punktą gali būti pripažįstami ir tokie veiksmai, kaip, pavyzdžiui, saugos tarnybos darbuotojų neteisėtas įsibrovimas į gyvenamąsias patalpas, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas ir kt.³⁷

Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1. valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas;
2. valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių pranešimas konkuruojančiai įmonei.

Paslapties atskleidimu šio punkto prasme yra laikomi tokie darbuotojo veiksmai arba neveikimas, kai darbuotojui patikėta arba sužinota dėl darbo paslaptis, tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.

Tuo tarpu paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei yra suprantamas kaip atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti, taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir kt. Remiantis Konkurencijos įstatymo³⁸ 3 straipsnio 9 dalimi, konkuruojančiomis įmonėmis yra pripažįstami ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija. Taip pat pažymėtina, jog šis nusižengimas gali būti padaromas išimtinai tyčia.

³⁶ Vilniaus apygardos teismo 2009 m. birželio 4 d. nutartis c.b. G. B. v. UAB „Varėnos šiluma“, Nr. 2A-535-467/2009, kat. 11.9.10.8.; 121.15.; 121.18.; 121.21.

³⁷ KAPOČIŪTĖ, J. *Darbo teisė*. Vilnius: UAB „Smarta“, 2006, p. 250.

³⁸ Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.

Tam, kad tinkamai suvokti šio punkto taikymo galimybes, būtina apibrėžti normoje nurodytų paslapčių sąvokas. Valstybės ir tarnybos paslaptis sudarančios informacijos išlaptinimą, saugojimą, naudojimą ir t.t. reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas³⁹. Remiantis šiuo įstatymu, valstybės paslaptis yra įstatymo nustatyta tvarka išlaptinta politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Tuo tarpu tarnybos paslaptimi yra laikoma įstatymo nustatyta tvarka išlaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai.

Pastebėtina, jog praktikoje daugiau problemų kyla dėl komercinių bei technologinių paslapčių atskleidimo (pranešimo konkuruojančioms įmonėms). Komercinės paslapties sąvoka yra apibrėžta CK 1.116 straipsnyje. Tai gali būti duomenys, atitinkantys tokius požymius: 1) nevieša informacija; 2) saugojama informacija; 3) turinti komercinę vertę informacija. Pagal šiuos požymius komercine paslaptimi gali būti informacija, kuri neprivaloma viešai skelbti, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi; kurią savininkas saugo protingomis pastangomis, pavyzdžiui, fizinėmis, techninėmis, teisinėmis, organizacinėmis ar kitokiomis priemonėmis; ir kuri turi komercinę vertę arba jos praradimas būtų komerciškai žalingas⁴⁰. Tuo tarpu technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių. Sprendžiant ar atitinkama informacija yra pripažįstama konkretaus subjekto komercine ar technologine paslaptimi, reikėtų remtis to subjekto priimtais sprendimais dėl atitinkamos informacijos pripažinimo komercine arba technologine paslaptimi, bei tuo, kokių yra imamasi priemonių jai išsaugoti. O siekiant atleisti darbuotoją dėl šių paslapčių atskleidimo (pranešimo konkuruojančiai įmonei), turi būti nustatyta sąlyga, kad darbuotojas buvo tinkamai informuotas, kad atitinkama informacija yra pripažinta komercine ar technologine paslaptimi. Tokią nuomonę pagrindžia ir LAT praktika. Remiantis 2001 m. birželio 18 d. nutartimi⁴¹, komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas

³⁹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019.

⁴⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3k-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 18 d. nutartis c.b. Ž. M. v. UAB „Omnitel“, Nr. 3k-3-455/2001, kat. 2.4.3.11.

yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu bei įsipareigojęs jų neatskleisti pašaliniams asmenims.

Nagrinėjant pažeidimus dėl komercinės paslapties atskleidimo ar pranešimo konkuruojančiai įmonei, kyla klausimas, kaip turėtų būti kvalifikuojami kitokie darbuotojo veiksmai, susiję su informacija, pripažinta komercine paslaptimi? Autorės nuomone, jeigu darbuotojas padaro nusižengimą, nenurodytą DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, tačiau susijusį su komercine paslaptimi bei šurkščiai pažeidžiantį darbo tvarką, jo veiksmai turi būti kvalifikuojami pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Atitinkamai pagal šį punktą galėtų būti kvalifikuojamas ir paslapčių, nenurodytų DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte - profesinės arba banko paslapties - atskleidimas ar pranešimas. Tam tikrais atvejais, jeigu profesinės arba banko paslapties atskleidimu yra pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės, tai turėtų būti laikoma šurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą. Taip pat, remiantis kasacinės instancijos teismo formuojama praktika, tam tikra informacija, sudaranti banko paslaptį, gali būti pripažinta ir to banko komercine paslaptimi. Remiantis, 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartimi⁴², kad banko paslaptis yra pripažįstama komercine paslaptimi, sprendžiama pagal tai, ar bankas priėmė sprendimą dėl konkrečių duomenų pripažinimo banko komercine paslaptimi, ar nustatė jų saugojimo ar naudojimo tvarką, taip pat, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos.

Remiantis CK 1.116 straipsnio 4 dalimi, asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Manytina, kad darbuotojas, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį dėl visuomenės saugumo, taip pat turėtų būti atleistas ir nuo drausminės atsakomybės, tačiau privalėtų įrodyti kokia reali grėsmė visuomeninėms vertybėms būtų kilusi, jeigu jis neatskleistų minėtų paslapčių.

Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą šurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1. dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytus apribojimus;

⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3k-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

2. dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Tam tikrų profesijų darbuotojams įstatymuose bei kituose teisės aktuose gali būti nustatomi įvairūs apribojimai verstis tam tikra veikla. Pavyzdžiui, Draudimo įstatymas⁴³ numato apribojimus draudimo įmonės administracijos vadovui. Jis negali vykdyti stebėtojų tarybos nario, vyriausiojo buhalterio, vyriausiojo aktuario pareigų bei būti kitos draudimo įmonės stebėtojų tarybos, valdybos nariu ar dirbti kitos draudimo įmonės administracijoje. Taip pat Azartinių lošimų įstatymas⁴⁴ numato, jog draudžiama lošti savo bendrovės organizuojamuose lošimuose sekantiems asmenims: lošimus organizuojančios bendrovės steigėjams, akcininkams, juos kontroliuojantiems asmenims, lošimus organizuojančios bendrovės stebėtojų tarybos, valdybos nariams ir visiems bendrovės darbuotojams.

Apribojimai taip pat gali būti nustatomi ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Pavyzdžiui, kasacinės instancijos teismas 2005 m. sausio 5 d. byloje⁴⁵, nustatė, kad darbuotojas teisėtai ir pagrįstai buvo atleistas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, kadangi darbo vietoje nelegaliai prekiaudamas dyzeliniu kūru, pažeidė Vidaus darbo tvarkos taisyklių 7.8 punkte nustatytą draudimą darbo metu dirbti darbus, nesusijusius su darbo užduoties vykdymu. Taigi, pažeisdamas darbo tvarkos taisyklėse nustatytą apribojimą, darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas.

Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog darbdavio darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje įtvirtinami apribojimai turi būti teisėti ir pagrįsti. Ne mažiau svarbus yra tinkamo darbuotojo supažindinimo su darbo tvarkos taisyklėse (kolektyvinėje, darbo sutartyje) įtvirtintais apribojimais, aspektas. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teisme buvo nagrinėjama byla⁴⁶ dėl darbuotojo atleidimo iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, už vidaus darbo taisyklėse įtvirtinto draudimo dirbti konkuruojančioje įmonėje, pažeidimą. Teismas pripažino, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai, kadangi nustatė, jog tiek šalims sudarant darbo sutartį, tiek ieškovei pradėjus eiti antraeiles pareigas kitoje darbovietėje, darbo tvarkos taisyklėse nebuvo įtvirtintas draudimas dirbti kitoje, su atsakovu konkuruojančioje įmonėje. Darbdaviui įtvirtinus šį draudimą naujose vidaus darbo tvarkos taisyklėse, darbuotojas atsisakė jas pasirašyti ir buvo atleistas

⁴³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246.

⁴⁴ Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495.

⁴⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c.b. M. R. v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3k-3-499/2006, kat. 11.9.10.8; 11.10.

⁴⁶ Vilniaus apygardos teismo 2009 m. spalio 15 d. nutartis c. b. R. P. v. UAB „Eurovaistinė“, Nr. 2A-998-520/2009, kat. 15.3.2; 11.9.10.8; 121.

pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą. Apeliacinės instancijos teismas pripažino, jog vėliau įtvirtinta nekonkuravimo sąlyga yra darbo sutarties sąlygų pakeitimas, kuris yra įmanomas tik esant darbuotojo sutikimui. O ieškovei nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ieškovė turėjo būti atleista ne už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, bet pagal DK 129 straipsnį.

Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1. pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų;
2. savavaliavimas;
3. biurokratizmas.

Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai atlieka savo darbo funkcijas, bet iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo sudaryta darbo sutartis, jis veikia pažeisdamas teisingumo ir sąžiningumo principus, siekia ne atlikti pavestas darbo funkcijas, o prisidengti jų atlikimu, iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems, arba dėl kitokių asmeninių paskatų⁴⁷. Neteisėta nauda šio punkto prasme turėtų būti suprantama kaip neteisėta turtinė nauda (pinigai, daiktai ir pan.), tuo tarpu kitokios asmeninės paskatos – kaip kitokio pobūdžio motyvai, kuriais vadovaudamasis darbuotojas veikia (kerštas, pavydas, siekimas paslėpti darbo trukumus). Pavyzdžiui, LAT 2008 m. vasario 26 d. byloje⁴⁸, nustatė, kad darbuotojas, pasinaudodamas savo turimu konsulinio tarnautojo statusu, suteikiančiu teisę naudotis atitinkamomis lengvatomis, privilegijomis ir imunitetais, galimybe naudotis specialiojo kurjerio багаžu, ne savo lėšomis keliauti maršrutais, kuriuose jis atlieka savo pareigines funkcijas, kitoje valstybėje įsigijo didelį kiekį prekių ir įvežė jas į Lietuvos Respubliką. Įvežtų prekių kiekis akivaizdžiai teikė pagrindą daryti išvadą, kad prekes įveždamas darbuotojas buvo veikiamas asmeninių paskatų ir jas įgyvendino pasinaudodamas konsulinio tarnautojo statusu. Šiuo atveju teismas pripažino darbuotojo atleidimą iš darbo teisėtu, kadangi nustatė, jog darbuotojas pasinaudojo pareigomis, siekdamas neteisėtos naudos.

⁴⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 392.

⁴⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis c.b. V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3k-3-4125/2008, kat. 11.9.10.8.

Pabrėžtina, jog pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų arba dėl kitokių asmeninių paskatų, gali būti padaromas tiek veikimu, tiek neveikimu, tačiau kaltė šiuo atveju būna išimtinai tyčinė. Taip pat svarbus aspektas yra tas, kad šio pažeidimo nustatymui yra visiškai nesvarbu, ar buvo pasiekti tie tikslai, dėl kurių darbuotojas pasinaudojo pareigomis.

DK nenumato savavaliavimo sampratos, tačiau apibrėžimą pateikia LAT 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45⁴⁹. Remiantis juo, savavaliavimas yra suprantamas kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos. Vilniaus apygardos teisme buvo nagrinėjama byla⁵⁰ dėl darbuotojos atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą – savavaliavimą. Teismas nustatė, jog darbdavys, duodamas nurodymą pavaldiniui, turi tiksliai nurodyti, ką jam draudžia daryti, arba ir netikslus nurodymas turi būti pakankamai aiškus pavaldiniui. Tuo tarpu šioje byloje darbdavio pozicija nebuvo aiškiai suformuluota pavaldžiai darbuotojai, todėl ji, galėjo nesuvokti, jog tam tikrus jos veiksmus bendrovės vadovė įvertins kaip priešingus firmos vykdomai politikai. Teismas nustatė, jog nebuvimas tyčios ieškovės veiksmuose parodyti neloyalumą bendrovės vykdomai politikai, negali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, kaip savavaliavimas, todėl darbuotojo atleidimas pagal minėtą punktą už savavaliavimą pripažintas neteisėtu.

DK nenumato ir biurokratizmo apibrėžimo, todėl norint išsiaiškinti šios sąvokos reikšmę, reikėtų vadovautis Seimo kontrolierių įstatyme⁵¹ pateikiamu apibrėžimu. Remiantis juo, biurokratizmas tai tokia pareigūno veikla, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės, laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti pareigūno kompetencijai priklausančius klausimus, vilkinama priimti sprendimus ar atlikti savo pareigas, bei kitaip blogai ar netinkamai valdoma.

Svarbus momentas taikant DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą yra tas, kad darbdavys privalo turėti darbuotojo kaltės įrodymų. Nebūtina yra, kad nurodytos veikos būtų patvirtintos teismo ar ikiteisminio tyrimo organų, tačiau darbdaviui, siekiant užtikrinti darbuotojo atleidimo iš darbo pagrįstumą bei teisėtumą, reikėtų turėti atitinkamų įrodymų.

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

⁴⁹ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁵⁰ Vilniaus apygardos teismo 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 2A-1088-275/09, kat. 11.9.10.8; 15.3; 121.21.

⁵¹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-324.

1. moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas;
2. seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalis įtvirtina visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą, o to paties straipsnio 2 dalis įtvirtina dar vieną svarbų teisės principą, be kurio visų asmenų lygybės principas nebūtų realus - diskriminacijos draudimą. Minėta norma draudžia diskriminaciją lyties pagrindu. Tuo tarpu DK 2 straipsnis numato darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, tačiau nepateikia moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvokos, bei seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų sąvokos. Tiek LAT⁵², tiek doktrina⁵³ siūlo vadovautis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme⁵⁴ įtvirtintomis šių sąvokų formuluotėmis.

Remiantis šiuo įstatymu, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu yra pripažįstama diskriminacija dėl lyties, kuri gali būti suprantama kaip tiesioginė arba netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.

Tuo tarpu seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų turėtų būti suprantamas kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su nurodytais asmenimis, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmenų orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Išanalizavus teismų praktiką, galima pastebėti, jog darbdaviai nėra linkę atleisti darbuotoją remiantis šiuo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju.

Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1. kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti atitinkamą informaciją;
2. kai darbdavio atstovai arba tiesiogiai įpareigotas darbuotojas atsisako ją teikti arba jos nepateikia įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.

⁵² 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁵³ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 394.

⁵⁴ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

Žinomai neteisingos informacijos neteikimas – tai tyčiniai veiksmais padaromas pažeidimas, kai sąmoningai teikiama tikrovės neatitinkanti, klaidinanti informacija.

Pastebėtina, kad pareigos teikti tam tikrą informaciją, yra įtvirtintos DK 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte (darbdavio pareiga nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbuotojų atstovams darbo klausimais apie įmonės veiklą), 22 straipsnio 1 dalies 7 punkte, 47 straipsnio 3 ir 4 dalyse, 89 straipsnio 1 dalyje. Remiantis doktrina⁵⁵, prie įpareigojimų darbdaviui teikti informaciją reikia priskirti ir DK 141 straipsnio 4 dalyje bei 208 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pareigą darbuotojo prašymu išduoti pažymą apie darbą ir darbo įvertinimą.

Taip pat pareigos teikti informaciją gali būti nustatytos ir kituose įstatymuose. Pavyzdžiui, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 straipsnyje, Valstybinės darbo inspekcijos⁵⁶ 9 straipsnyje, Valstybės kontrolės įstatymo⁵⁷ 12 straipsnyje ir kituose teisės aktuose.

Pažymėtina tai, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal šį punktą gali būti pripažįstamas ne tik atsisakymas pateikti atitinkamą informaciją, bet ir informacijos nepateikimas per norminiuose teisės aktuose nustatytą laikotarpį, reikalinga apimtimi, forma ir panašiai.

Atleidimas iš darbo už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu yra suvokiamas kaip atleidimas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, turintį nusikaltimo požymių. Pažymėtina, kad šis atleidimo pagrindas yra gana dažnai taikomas praktikoje, todėl yra naudinga išsamiau išnagrinėti jo sudėtį.

DK nenumato keturių teisės drausminio pažeidimo elementų – vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo - sampratos, todėl aiškinant šias sąvokas reikėtų vadovautis Baudžiamuoju kodeksu⁵⁸ bei Administracinių teisės pažeidimų kodeksu⁵⁹.

Remiantis Baudžiamojo kodekso 178 straipsniu, vagystė turi būti suprantama kaip slapta ar atviras svetimo turto pagrobimas. Tuo tarpu sukčiavimu yra pripažįstamas svetimo turto užvaldymas, svetimos turtinės teisės įgijimas, turtinės prievolės išvengimas arba jos panaikinimas apgaule. Turto pasisavinimas arba iššvaistymas – tai kaltininkui patikėto ar jo žinioje buvusio turto ar turtinės teisės negražinimas savininkui, jų išėikvojimas. Pastebėtina, kad teisės aktai nepateikia neteisėto atlyginimo paėmimo sąvokos, tačiau, remiantis

⁵⁵ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 394.

⁵⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

⁵⁷ Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243.

⁵⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

⁵⁹ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

doktrina⁶⁰, neteisėtai paaimamas atlyginimas – tai darbuotojo neteisėtai įgyjama turtinė nauda (materialinės vertybės), kurią jis gauna už teisėtą ar neteisėtą veikimą ar neveikimą atlikdamas savo darbo funkcijas arba už pažadėjimą, naudojantis šiomis funkcijomis ir turimais įgaliojimais, paveikti atitinkamą instituciją, įstaigą ar organizaciją, valstybės tarnautoją, pareigūną ar kitą darbuotoją, kad jie atitinkamai teisėtai ar neteisėtai veiktų ar neveiktų. Visi šie veiksmai, išvardinti DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, gali būti padaromi išimtinai tyčia.

Kitas svarbus aspektas šio punkto atžvilgiu yra tas, kad, kvalifikuojant darbuotojo veiką, yra nesvarbi pažeidimo dalyku esančio turto ar turtinės naudos vertė, taip pat tai, kam priklauso šis turtas – darbdaviui, bendradarbiui ar kitam asmeniui. Bet koks daiktas, kuris turi materialinę vertę, kitaip tariant, gali tenkinti materialinius civilinių teisinių santykių subjektų poreikius, nepriklausomai nuo šios vertės masto bei priklausymo tam tikram asmeniui, laikomas turtu šio punkto prasme.

Įstatymų leidėjas šioje normoje nustatė, jog tam, kad darbuotoją atleisti pagal šį punktą, užtenka vien to, kad tik pats darbdavys nustatytų, jog darbuotojas atliko veiką, turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių. Taigi, autorės nuomone, pažymėdamas, jog užtenka vien šių veikų požymių nustatymo, įstatymų leidėjas praplėtė darbdavio galimybes atleisti darbuotoją pagal šį punktą, nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas ir ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas. Tokią nuomonę pagrindžia teismų praktika. Kasacinės instancijos teismas 2008 m. lapkričio 17 d. byloje⁶¹ nustatė, jog šis atleidimo iš darbo pagrindas suteikia darbdaviui teisę atleisti darbuotoją iš darbo be išpėjimo, nesikreipiant į kompetentingas institucijas dėl darbuotojo patraukimo administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn ir nelaukiant šių institucijų išvadų, jei pats darbdavys nustato darbuotojo elgesyje (veikoje) administracinio nusižengimo ar nusikaltimo darbdavio atžvilgiu požymius.

Tačiau, kadangi ši norma reiškia, kad darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo už veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, ir toks atleidimo pagrindas reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veiklai, reputacijai, bei apskritai visam jo gyvenimui ateityje, autorės nuomone, šiuo atveju teismai, sprenddami įrodymų pakankamumo klausimą, turėtų taikyti griežtesnius įrodymų pakankamumo nustatymo kriterijus.

⁶⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 398.

⁶¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis c.b. P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3k-3-568/2008, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

Kaip pažymėjo LAT 2004 m. spalio 4 d. byloje⁶², darbuotojas, kuris atleidžiamas iš darbo dėl to, kad atliko veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, gali turėti problemų susirandant naują darbą, taip pat gali nukentėti jo reputacija artimųjų, visuomenės akyse, taip pat atleidimas tokiu pagrindu gali turėti neigiamos įtakos ir darbuotojo artimiesiems, pavyzdžiui, jo vaikams. Be to, teismo sprendimas tokiose bylose gali turėti teisinės reikšmės ir taikant asmeniui viešojoje teisėje numatytas sankcijas (teismo sprendimo privalomumas ir prejudicialumas). Dėl šių priežasčių faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu. Be to, turėtina omenyje, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodomi veiksmai, kurie turi nusikaltimo požymių. Taigi asmuo yra kaltinamas padaręs veiksmus, kurie vertintini ne tik privatinės, bet ir viešosios teisės požiūriu.

Atleidimas iš darbo už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Pastebėtina, jog darbo sutarties nutraukimas pagal šį punktą yra gana dažnas praktikoje, todėl reikėtų giliau išanalizuoti šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį.

Atleidžiant darbuotoją pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą, yra reikalinga ši juridinių faktų visuma:

1. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktas;
2. Tokios būsenos darbuotojas yra darbo metu (asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis);
3. Neblaivus darbuotojas yra darbe (t.y. darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis).

Taip pat esminę reikšmę taikant atsakomybę pagal šį punktą, turi fakto, jog apsvaigimas nebuvo sukeltas įmonėje vykstančių gamybos procesų, nustatymas.

DK nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui, todėl nustatant atitinkamą darbuotojo būseną, gali būti, o tam tikrais nurodytais atvejais, privalo būti vadovojamasi 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 452 patvirtintomis Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėmis⁶³

⁶² LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis c.b. V. B., R. Ž. v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3k-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

⁶³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.

(toliau - Taisyklės). Taip pat, remiantis LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutartimi⁶⁴, DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatyta darbuotojo būseną gali būti patvirtinta ne vien tik medicinos išvada, bet ir kitomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Tokios nuomonės yra laikomasi ir doktrinoje⁶⁵: įrodymas, kad darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, yra tiek medicinos institucijų išvados, tiek darbe surašyti liudytojų parodymai, pasiaiškinimai ir kiti įrodymai, kuriuos leidžia civilinio proceso įstatymai. Taigi darbdavys, nustatydamas atitinkamą darbuotojo būseną gali naudotis visomis jam prieinamomis priemonėmis, neprieštaraujančiomis teisės aktų reikalavimams.

Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, jog DK 123 straipsnio 1 dalis nustato darbdavio pareigą nušalinti nuo darbo darbuotoją, jeigu šis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo toksinių ar narkotinių medžiagų. Tačiau ta aplinkybė, kad darbuotojas, būdamas apsvaigęs, dirbo visą darbo dieną ir nebuvo darbdavio nušalintas nuo darbo, nepaneigia galimybės konstatuoti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pagal šį punktą faktą. Tokios nuomonės laikomasi ir teismų praktikoje⁶⁶: jeigu darbdavys, nors ir esant DK 123 straipsnio 1 dalyje numatytam pagrindui, nenušalino darbuotojo nuo darbo, tai, kilus ginčui teisme, nepaneigia galimybės darbuotojo būseną, reikšmingą DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui, nustatyti remiantis kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Atsižvelgiant į tai, apeliando nurodyta aplinkybė, jog jis nebuvo nušalintas nuo darbo, nebuvo pripažinta būtina sąlyga konstatuoti šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ir atleisti darbuotoją iš darbo.

Pažymėtina tai, kad darbuotojo girtumo ar apsvaigimo laipsnis neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui, o Taisyklėse, kurios apibrėžia neblaivumo bei apsvaigimo sąvokas, nustatyta 0,4 promilių maksimali leidžiama etilo alkoholio koncentracija yra taikoma tik asmenims, vairuojantiems antžeminį transportą bei vandens transporto priemones, vairavimo metu. Tuo tarpu įstatymai, reglamentuojantys darbo teisinius santykius, nėra numatę, kad darbuotojas gali dirbti, kai jo kraujyje yra tam tikra etilo alkoholio koncentracija. DK 235 straipsnis tiesiogiai numato, kad neblaivaus darbuotojo buvimo darbe faktas gali būti laikomas ne paprastu, o didesnio laipsnio darbo drausmės pažeidimu⁶⁷.

Kvalifikuojant nusižengimą pagal šį punktą yra būtina nustatyti, jog darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs būtent darbo metu darbe. Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas

⁶⁴ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁶⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 470. I t.

⁶⁶ Vilniaus apygardos teismo 2008 m. birželio 11 d. nutartis c. b. V. M. v. Buivydžių vaikų darželis, Nr. 2A-519-492/08, kat. 11.9.10.8; 121.15; 121.18; 121.21.

⁶⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c.b. V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3k-3-272/2004, kat. 2.4.3.9.

privalo dirbti jam pavestą darbą. Kiekvieno darbuotojo konkretus darbo laikas yra nustatomas pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles, su kuriomis darbuotojas yra supažindinamas sudarant darbo sutartį. Darbuotojui, pasirodžiusiam darbe ne darbo funkcijų atlikimo metu (pavyzdžiui, poilsio diena arba pasibaigus jo darbo laikui) neblaiviam ar apsvaigusiam, taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, nėra pagrindo.

Preziumuojama, kad darbuotojas yra besąlygiškai kaltas, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus⁶⁸. Tačiau taip pat egzistuoja tam tikra darbuotojų kategorija, kurių darbo laikas nėra normuojamas. Tokiu atveju kyla klausimas, kaip turėtų būti kvalifikuojamas jų pasirodymas darbe neblaiviams (apsvaigusiams)? Manytina, jog tokios kategorijos darbuotojų buvimas darbe apsvaigusiams, net ir pasibaigus normaliai darbo dienai, galėtų būti pripažįstamas DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatytu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Remiantis 2008 – 2010 m. Vilniaus apygardos teisme apeliacine tvarka išnagrinėtų bylų skaičiumi, darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu yra vienas dažniausiai pasitaikančių praktikoje.

Tam, kad atleidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą būtų teisėtas, reikalinga šių sąlygų visuma:

1. darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą);
2. darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių.

Faktą, kad darbuotojas neatvyko į darbą visą darbo dieną, privalo įrodyti darbdavys. Šiuo atveju būtina turėti omenyje, kad, remiantis LAT praktika⁶⁹, nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos arba atvykimas į darbą ir darbinių funkcijų nevykdymas gali būti traktuojami tik kaip darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos galimas drausminių nuobaudų, nesančių atleidimo pagrindu, taikymas. Tokie darbo drausmės pažeidimai negali būti savarankišku pagrindu darbo sutarčiai nutraukti. Taip pat, pravaikšta neturėtų būti laikomas tam tikrų darbuotojų kategorijų, kurių funkcijų atlikimas nesąlygoja pastovaus jų buvimo darbo vietoje, nebuvimas darbe. Pavyzdžiui, LAT pažymėjo, jog įmonės vadovo veiklos specifika lemia, kad įmonės vadovas savo darbo funkcijas atlieka ne tik betarpiškai įmonės buveinėje, bet ir už jos ribų. Todėl aplinkybė, kad įmonės vadovas dalį darbo dienos ar netgi visą darbo dieną neatvyksta į įmonės buveinę, negali būti besąlygiškai traktuojamas kaip faktas, jog pažeidžiama darbo drausmė ir atsiranda drausminės atsakomybės taikymo pagrindas bei poreikis įmonės vadovo atžvilgiu. Įmonės vadovo neatvykimas be svarbių priežasčių į

⁶⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 29 d. nutartis c.b. A. Dutkienė v. UAB „Ukmergės radiotechnika“, Nr. 3k-3-800/2002, kat. 2.4.3.9.

⁶⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 14 d. nutartis c.b. R. Armoška v. UAB „Universal Baltija“, Nr. 3k-3-1139/2001, kat. 2.4.3.10.

įmonės buveinę per visą darbo dieną ar per atitinkamą darbo dienos dalį būtų galimas laikyti darbo drausmės pažeidimu, jei įmonėje būtų priimti lokaliniai aktai (pavyzdžiui, darbo reglamentas), kuriuose būtų nustatytas konkretus įmonės vadovo darbo režimas (pavyzdžiui, atitinkamomis darbo valandomis būti įmonės buveinėje, įmonės padaliniuose ar pan.)⁷⁰.

Pažymėtina tai, kad pravaikšta gali būti padaroma tiek tyčine darbuotojo veika, kai jis tyčia vengia ateiti į darbą ir suvokia, kad pažeidžia darbo drausmę, tiek dėl neatsargumo – kai darbuotojas elgiasi nerūpestingai.

LAT teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad, nustačius darbuotojo pravaikštą, reikia nustatyti ir priežastis, dėl kurių padaryta pravaikšta⁷¹. Darbo įstatymai nepateikia svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo, kadangi tai yra vertinamoji sąvoka, ir darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju, remdamasis faktinėmis aplinkybėmis, sprendžia dėl darbuotojo neatvykimo į darbą priežasčių svarbumo. Tuo tarpu, kilus ginčui, darbuotojas turi pareigą įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą.

Praktikoje dažniausiai pasitaikanti svarbi priežastis yra darbuotojo liga, dėl kurios jis negali atlikti darbo sutartyje suldyto darbo. Taip pat, remiantis teismų praktika⁷², sergančio šeimos nario slaugymas ir kiti su asmens ar jo šeimos narių sveikata susiję veiksniai pripažįstami svarbiomis priežastimis, dėl kurių darbuotojas neatvyksta į darbą. Šie reikšmingi faktai gali būti įrodinėjami atitinkamais pažymėjimais ir pažymomis, išduotais sveikatos priežiūros įstaigų. Darbuotojo neatvykimas į darbą nelaikomas pravaikšta ir kitais atvejais: kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymo nuostatas ir atsisakė atlikti darbo pareigas naujoje vietoje, kai darbdavys įpareigojo darbuotoją atlikti papildomą darbą, dėl kurio nebuvo susitarta darbo sutartyje ir t.t. Pavyzdžiui, LAT pripažino, jog tai, kad darbo sąlygos buvo pakeistos be darbuotojo sutikimo, o neatvykimo į darbą priežastys (darbuotojos neįgalumas, darantis sudėtingą jos atvykimą į darbą pasikeitusiu adresu) yra svarbios, darbuotojo nebuvimas darbe negalėjo būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto kontekste⁷³.

Remiantis doktrina⁷⁴, pravaikštai be svarbių priežasčių gali būti prilyginti kai kurie kiti atvejai:

⁷⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 27 d. nutartis c.b. G. Juškevičius v. S. Rakūno TŪB „Talja“, Nr. 3k-3-773/2002, kat. 2.4.3.10; 94.5.

⁷¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“ Nr. 3k-3-93/2008, kat 15.4.

⁷² LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. S. Buchovskis v. BĮ UAB „Litbana“, Nr. 3k-3-1390/2002, kat. 2.4.3.10.

⁷³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis c.b. L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3k-3-274/2008, kat. 11.7.3; 11.9.10.8.

⁷⁴ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 402.

1. kai darbuotojas, sudaręs neterminuotąją darbo sutartį, nutraukia darbą nustatyta tvarka neįspėjęs apie tai darbdavio arba nepasibaigus nustatytam išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui (DK 127 straipsnio 1 ir 2 dalys);
2. kai darbuotojas, sudaręs terminuotąją sutartį, nutraukia darbą iki darbo sutarties termino pasibaigimo be darbdavio sutikimo (DK 127 straipsnio 1 ir 2 dalys);
3. kai darbuotojas atsisako būti laikinai perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

Autorės nuomone, pravaikštai be svarbių priežasčių taip pat turėtų būti prilyginamas ir darbuotojo savavališkas, nesuderintas su darbdaviu, teisės į atostogas įgyvendinimas. Įstatymų leidėjas, reglamentuodamas atostogų suteikimo tvarką, ir nustatydamas, kad darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas, o darbdavys – pareigą suteikti jas tais pačiais darbo metais, už kuriuos atostogos yra suteikiamos, siekė užtikrinti šalių interesų pusiausvyrą. Būtent todėl bendra taisyklė yra ta, kad darbuotojas neturi teisės neatvykti į darbą, jei darbdavys nepatenkina jo prašymo suteikti kasmetines atostogas nuo darbuotojo nurodytos datos, kadangi toks jo elgesys gali būti traktuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Tačiau, kaip pažymėjo LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. byloje⁷⁵, konstatavus, kad darbuotojos elgesys iš dalies buvo nulemtas jos teisėto intereso pasinaudoti atostogomis, kurio įgyvendinimo darbdavys neužtikrino, yra pagrindas teigti, kad dėl tokio poelgio yra ir dalis darbdavio kaltės, todėl pažeidimo padarymo aplinkybės nesudaro pagrindo taikyti pačios griežčiausios drausminės nuobaudos. Taigi teismas, įvertinęs netinkamą darbdavio elgesį, kuriuo jis neužtikrino darbuotojo teisių į atostogas įgyvendinimo galimybių, darbuotojos neatvykimo į darbą nevertino kaip neatvykimo be svarbių priežasčių ir konstatavo, kad darbuotojos darbo drausmės pažeidimas, iš dalies nulemtas darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo, ir nesukėlęs sunkių padarinių, negali būti pripažintas teisėtu pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Būtina pažymėti, jog darbuotojas turi būti atleidžiamas iš darbo nuo tos dienos, kai neatvyko darbą, nors ir įsakymas dėl jo atleidimo būtų išleistas vėliau.

Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Darbuotojai privalomai turi tikrintis sveikatą, siekiant apsaugoti juos bei kitus asmenis nuo darbo specifikos bei darbo funkcijų atlikimo sąlygų neigiamo poveikio ar galimybės pakenkti sveikatai. Tokių sveikatos patikrinimų tvarką nustato DK 265 straipsnis, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁷⁶, tuo tarpu darbuotojų, kuriems tokie sveikatos patikrinimai yra privalomi, sąrašą nustato 1999 m. gegužės 7 d. Lietuvos Respublikos

⁷⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c.b. A. A. v. UAB „Lautra motors“, Nr. 3k-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2.

⁷⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 70-3170.

Vyriausybės nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“⁷⁷.

Darbuotojas gali būti atleistas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punktą, esant šių sąlygų visumai:

1. darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą;
2. darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 5 dalis);
3. darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 straipsnio 5 dalis);
4. darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 7 dalis)⁷⁸.

Remiantis DK 265 straipsniu, privalomi sveikatos patikrinimai yra atliekami darbo laiku, o už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, darbdavys moka vidutinį darbo užmokestį. Tuo atveju, jeigu darbuotojas nustatytu laiku atsisako pasitikrinti sveikatą, jis yra nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Tokia įstatymų leidėjo išreikšta pozicija tik dar kartą įrodo tokių sveikatos patikrinimų svarbą.

Pažymėtina, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas ne tik darbuotojo atsisakymas nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, bet ir nenuvykimas pasitikrinti sveikatos be svarbių priežasčių, taip pat medicinos knygelės ar medicinos pažymos nustatytu laiku nepateikimas darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui. Tai pažymėjo ir LAT 2001 m. gegužės 21 d. byloje⁷⁹, nustatydamas, kad darbdavys privalo užtikrinti, kad atitinkamą darbą įmonėje dirbtų tik turintys leidimus darbuotojai. Todėl jam suteikti įgaliojimai tikrinti įrašus darbuotojo medicininėje knygelėje. Kadangi darbuotojų sveikatos patikrinimo faktą ir tinkamumą dirbti viešojo maitinimo srityje patvirtina medicininė knygelė, darbuotojo atsisakymas pateikti darbdaviui medicininę knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, atsižvelgiant į konkrečias tokio atsisakymo aplinkybes, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir sudaryti pagrindą nušalinti darbuotoją nuo darbo bei konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę.

⁷⁷ Valstybės žinios, 1999, Nr. 41-1294.

⁷⁸ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁷⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 21 d. nutartis c.b. V. Zibalienė v. UAB „Laumė“, Nr. 3k-3-614/2001, kat. 8.2.1.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog atleidimas šiuo pagrindu nereikalauja tokių pažeidimų pakartotinumų, užtenka, kad darbuotojas vieną kartą atsisakytų tikrintis sveikatą, jeigu tokie patikrinimai jam yra privalomi. Toks griežtas šio nusižengimo vertinimas yra pagrįstas, kadangi jo nesilaikymas gali sukelti žalą ne tik darbdaviui, tačiau ir paties darbuotojo, bendradarbių ir kitų asmenų sveikatos būklei.

3. Darbo sutarties nutraukimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, tvarka

Darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Pažymėtina, jog tai yra dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas, o jo tvarka ir teisiniai padariniai skiriasi priklausomai nuo to, kieno iniciatyva darbo sutartis nutraukiama, taip pat nuo kai kurių kitų įstatyme numatytų aplinkybių⁸⁰.

Darbo sutarties nutraukimą kaip vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų galima suskirstyti pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą. Darbo sutartis gali pasibaigti:

1. Šalių susitarimu;
2. Darbuotojo pareiškimu;
3. Darbdavio iniciatyva;
4. Dėl trečiųjų organų veiklos⁸¹.

Savo pagrindu darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva teorijoje⁸² yra skirstomas dar į tris rūšis:

1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;
2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės;
3. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, yra viena iš darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės rūšių. Darbdavio teisė be įspėjimo atleisti darbuotoją, šiurkščiai pažeidusį darbo drausmę, yra įtvirtinta DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte. Pažymėtina, jog atleidimas iš darbo šiuo pagrindu taip pat yra viena iš drausminių nuobaudų rūšių. Būtent todėl galima teigti, jog DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto norma, suteikianti darbdaviui teisę atleisti darbuotoją vieną kartą šiurkščiai pažeidusį darbo pareigas, bei DK normos, reguliuojančios drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, yra sistemiškai susijusios, bei turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – suderinti darbo teisinių santykių subjektų interesus, užtikrinant tiek darbuotojo teisių, tiek ir teisėtų darbdavio interesų apsaugą.

Bendra drausminių nuobaudų skyrimo tvarka yra numatyta DK 240 straipsnyje, tuo tarpu specialiosios drausminės atsakomybės subjektams specialiuose statutuose, aktuose bei

⁸⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.

⁸¹ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 98.

⁸² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 412. I t.

darbo reglamentuose gali būti nustatomi tam tikri drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos ypatumai.

Remiantis DK 240 straipsniu, yra išskiriami šie pagrindiniai drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos teisėtumo reikalavimai:

1. Darbdavio rašytinis reikalavimas dėl darbuotojo pasiaiškinimo;
2. Įstatymų nustatytais atvejais išankstinis atitinkamo organo sutikimas dėl drausminės nuobaudos skyrimo;
3. Darbdavio arba administracijos įsakymas (nurodymas) skirti drausminę nuobaudą ir pranešimas apie tai darbuotojui pasirašytinai.

Darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, tame tarpe ir griežčiausią nuobaudą – atleidimą iš darbo, privalo laikytis visų įstatymo nustatytų drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų. Tokiu būdu yra užtikrinamos ne tik darbuotojų teisės, bet ir darbdavio interesai, kadangi teismui pripažinus atleidimą neteisėtu, darbdaviui tektų sumokėti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, arba, teismui nusprendus, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas, sumokėti darbuotojui šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Tačiau taip pat reikėtų pažymėti, kad neesminiai nukrypimai nuo šios tvarkos arba jos pažeidimai nesudaro besąlyginio pagrindo drausminei nuobaudai panaikinti. Dėl to kiekvienu atveju būtina vertinti konkrečios situacijos aplinkybes ir tik įvertinus jų visumą spręsti, ar tam tikri drausminių nuobaudų skyrimo ir atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai yra esminiai ar ne, taigi, yra jie besąlyginis pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ar ne⁸³.

Toliau darbe bus nagrinėjami drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos etapai, identifikuojamos bei sprendžiamos problemos, kylančios skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Kadangi DK numato tik abstrakčias drausminių nuobaudų skyrimo taisykles, analizuojant šį klausimą bus remiamasi doktrina bei gana gausia teismų praktika.

3.1 Darbuotojo pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo

Įstatymo norma numato, jog, prieš skirdamas bet kokią drausminę nuobaudą, darbdavys privalo raštu pareikalauti, kad darbuotojas, taip pat raštu, pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Pažymėtina, jog darbdavio rašytinis reikalavimas dėl darbuotojo pasiaiškinimo

⁸³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c.b. J. Ch. v. Individuali L. Š. Į „Meškėnas“, Nr. 3k-3-560/2007, kat. 11.9.10.8, 11.10.

yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija, o teikti pasiaiškinimą ar ne yra darbuotojo teisė, bet ne pareiga. Teisė rašyti pasiaiškinimą yra darbuotojui suteikta garantija gintis nuo jam ruošiamos skirti drausminės nuobaudos, tai yra drausminės nuobaudos skyrimo procedūros sudėtinė dalis⁸⁴.

Kaip taisyklė, savo rašte darbdavys turėtų išsamiai nurodyti už kokį būtent darbo drausmės pažeidimą darbuotojui planuojama paskirti drausminę nuobaudą, taip pat darbdaviui žinomas šio pažeidimo aplinkybės, darbuotojo kaltės įrodymus, taip pat jis turėtų pasiūlyti darbuotojui nurodyti visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės darbuotojo atžvilgiu taikymui bei nustatyti terminą, per kurį darbuotojas turėtų pateikti pasiaiškinimą. Pažymėtina, jog šio įstatyminio reikalavimo tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurią, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti⁸⁵.

Šis DK 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas procedūrinis reikalavimas praktikoje yra gana problematiškas. Visų pirma, darbdaviai turėtų atkreipti dėmesį į būtinumą pasiaiškinti reikalauti raštu. Pažymėtina, jog anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekse nebuvo numatytas reikalavimas, kad darbdavys būtinai raštu turėtų pareikalauti pasiaiškinti, tokia tvarka yra DK naujovė, kurios įtvirtinimą galima suprasti kaip įstatymų leidėjo tikslą užtikrinti rašytinių įrodymų buvimą. Būtent todėl, esant ginčui teisme, darbdavys, remiantis CPK 177 straipsnio 4 dalimi, galėtų remtis tik rašytiniais įrodymais. LAT byloje A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“⁸⁶ taip pat pažymėjo, jog darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti išreikštas rašytine forma. Byloje nustačius, kad darbdavys pareikalavo iš ieškovo pasiaiškinti žodžiu, pirmosios instancijos teismas teisingai ir pagrįstai konstatavo, kad darbdavio argumentai, jog jis įstatymo nustatyta tvarka pareikalavo ieškovą pasiaiškinti, laikomi nepagrįstais ir neįrodytais, tokiu būdu teismas pripažino, jog buvo pažeista DK 240 straipsnio 1 dalies nuostata.

Antras reikšmingas šios taisyklės aspektas yra tas, kad darbdavys, reikalaujantis iš darbuotojo pasiaiškinti, savo rašte turėtų nustatyti protingą terminą jam pateikti. Kadangi Lietuvos įstatymų leidėjas teisės akte neįtvirtino tikslaus termino, per kurį darbuotojas turėtų pateikti pasiaiškinimą, o tik nustatė bendrą protingo termino principą, tikslaus laikotarpio

⁸⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 23 d. nutartis c.b. A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 11.9.10.7.

⁸⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis c.b. S.K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 15.4.

⁸⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6.

numatymą palikdamas darbdavio dispozicijai, kyla klausimas koks terminas gali būti pripažintas protingu? Palyginimui, Rusijos Federacijos Darbo Kodeksas tiksliau reglamentuoja šį darbo santykių klausimą, numatydamas dviejų dienų terminą, per kurį darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimą, o šio nepateikus, nustatydamas reikalavimą surašyti atitinkamą aktą. Atsakymą į pateiktą problemą pateikė LAT 2004 m. apžvalgoje⁸⁷, pasakęs, jog darbdavys, nustatydamas terminą, turėtų vadovautis DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis, taip pat sudaryti darbuotojui realias, o ne formalias galimybes pasiaiškinimui pateikti. Tam, kad pasiektų šį tikslą, darbdavys privalo atsižvelgti į konkretaus drausmės pažeidimo aplinkybes (jo pobūdį, faktų, reikalingų pasiaiškinimui gausumą bei sudėtingumą, ir t.t.), į darbo sutarties šalių interesus ir kitus reikšmingus faktorius. Įdomu tai, kad net vienos valandos terminas pasiaiškinimui parašyti gali būti pripažintas pakankamu. Kasacinės instancijos teismas 2006 m. rugsėjo 20 d. byloje⁸⁸ pažymėjo, jog kiekvienu atveju protingo termino trukmė yra fakto klausimas, todėl pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai motyvuotai nurodė, kad ieškovei duotas vienos valandos terminas pasiaiškinimui parašyti buvo pakankamas, kadangi ieškovė neįrodė, kad rašant pasiaiškinimą, jai reikėjo surinkti, išanalizuoti bei įvertinti kokius nors dokumentus – ji tiesiog turėjo raštu paaiškinti savo poelgį.

Įstatymo nuostata taip pat numato, jog tuo atveju, jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be šio pasiaiškinimo. Tokiu atveju, darbdavys turi įvertinti jam žinomų priežasčių, dėl kurių darbuotojas nepateikė pasiaiškinimo, svarbą. Tačiau, kadangi tiek darbdavys, tiek darbuotojas, turėtų siekti išsiaiškinti pažeidimo aplinkybes, sąžiningas darbuotojas, nustatytu laiku negalėdamas pateikti pasiaiškinimo dėl svarbių priežasčių, turėtų kreiptis į darbdavį su prašymu pratęsti terminą. Tuo tarpu darbdavys, žinodamas apie svarbias priežastis (pavyzdžiui, darbuotojo laikinasis nedarbingumas, komandiruotė), taip pat neturėtų piktnaudžiauti savo teise, ir tiek savo iniciatyva, tiek šalių susitarimu, pratęsti terminą pasiaiškinimui pateikti. Nors įstatymas nenustato papildomo pasiaiškinimo galimybės, tačiau praktikoje yra pripažįstama, jog, jeigu darbuotojo pateiktas pasiaiškinimas tam tikrais aspektais yra neišsamus ir (ar) nepakankamas, tai darbdavys, tam, kad galėtų maksimaliai objektyviai įvertinti susidariusią situaciją, turėtų pareikalauti darbuotoją pateikti trūkstamą būtiną informaciją, aišku, jeigu tai darbdaviui leidžia DK 241 straipsnyje nustatyti drausminės nuobaudos skyrimo terminai.

⁸⁷ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁸⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

Praktikoje gali kilti problema kaip elgtis tuo atveju, jeigu darbuotojas atsisako pateikti pasiaiškinimą arba nepateikia jo per darbdavio nustatytą terminą? Tokiu atveju yra rekomenduotina surašyti atitinkamą aktą, jame nurodant atsisakymo pasiaiškinti priežastis, arba konstatuojant faktą, jog darbuotojas atsisako (vengia) pateikti pasiaiškinimą, bei šį aktą patvirtinti liudytojų parašais.

Kitas reikšmingas praktikai klausimas yra kaip reikėtų vertinti darbuotojo pasiaiškinius, duotus ne tiesiogiai darbdaviui ar jo atstovams, o kitiems asmenims, pavyzdžiui, policijos pareigūnams, darbo inspektoriams ar kitų atitinkamų įstaigų kontrolieriams? Atsakymą į šį klausimą galima rasti LAT praktikoje. 2006 m. sausio 25 d. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba⁸⁹, atitinkami darbuotojo pasiaiškinimai buvo duoti ne tiesiogiai darbdaviui, o Zarasų rajono savivaldybės kontrolieriui patikrinimo metu. Ir šiuo atveju teismas konstatavo, jog pasiaiškinimai asmenims, neturintiems įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškiniams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą, kadangi savivaldybės kontrolierė konstatavo tik faktus, o ne visas drausminei atsakomybei reikalingas sąlygas. Todėl toks pasiaiškinimas gali būti vertinamas tik kaip rašytinis įrodymas bylą nagrinėjant teisme.

Nagrinėjant darbdavio rašytinio reikalavimo pateikti pasiaiškinimą, kaip drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantiją, svarbus yra ir formalus aspektas – darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojas gautų reikalavimą tokiu būdu, kad galėtų susipažinti su jo turiniu. Darbdaviui ypač svarbu konstatuoti šį faktą, kadangi kilus ginčui teisme, jis turėtų įrodyti tinkamo reikalavimo pasiaiškinti įteikimo faktą. Kadangi įstatymas nereglementuoja kokiu būtent būdu jis turėtų būti įteiktas, preziumuojama, jog jis gali būti įteiktas asmeniškai, siunčiant paštu ar pasinaudojant telegrafinio, faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Tokiu atveju, jeigu darbuotojas atsisakytų, arba vengtų priimti darbdavio reikalavimą, toks jo elgesys būtų prilyginamas reikalavimo gavimui. Šis aiškinimas pilnai atitiktų CPK nustatytus procesinių dokumentų įteikimo principus.

Taigi DK 240 straipsnio 1 dalies nuostatos pažeidimas gali būti konstatuotas tiek darbdaviui raštu nepareikalavus darbuotojo pasiaiškimo, tiek paskyrus drausminę nuobaudą nepasibaigus terminui pateikti pasiaiškinimą, arba darbdaviui žinant, jog pasiaiškinimas negalėjo būti pateiktas dėl svarbių priežasčių, tiek darbdaviui nustačius neprotingą terminą pasiaiškiniui pateikti ir t.t.

Svarbu yra aptarti ir pasekmes, kurios kyla pažeidus DK 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą reikalavimą. Kaip konstatavo LAT, vien formalūs pažeidimai, susiję su drausminės

⁸⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c.b. R.K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4.

nuobaudos skyrimo tvarkos nesilaikymu, tarp jų ir reikalavimo pasiaiškinti nebuvimas, negali būti vieninteliu pagrindu panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Teismas, sprenddamas ginčą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo teisėtumo, negali jos panaikinti, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas ir drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog šios nuostatos laikymasis yra svarbus abiem šalims. Darbdavys, pažeidęs šį reikalavimą pats sau apribotą galimybę išsiaiškinti darbo drausmės pažeidimo aplinkybes ir tinkamai pritaikyti drausminę atsakomybę, taip pat jam tektų prisiimti galimų neigiamų padarinių riziką, kadangi darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda, galėtų ją ginčyti atitinkamuose darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose. Jiems darbuotojas galėtų nurodyti tokias aplinkybes, kurios apskritai eliminuotų galimybę skirti šiam darbuotojui tam tikrą drausminę nuobaudą ar taikyti drausminę atsakomybę, tokiu būdu darbdavio paskirta drausminė nuobauda būtų panaikinta. Iš kitos pusės, ši nuostata yra svarbi ir darbuotojui, kaip galimybė pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Taigi DK 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata atitinka abiejų šalių interesus, o jos pažeidimas prieštarauja ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio interesams.

3.2 Išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti drausminę nuobaudą

DK 240 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, jog įstatymų numatytais atvejais, prieš skiriant drausminę nuobaudą, reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Šios nuostatos pagrindinis tikslas yra suteikti papildomą garantiją tam tikriems darbuotojams dėl jų ypatingo statuso ar atliekamų funkcijų ypatumų. Tokiu būdu yra ribojama darbdavio drausminė valdžia – jis neturi teisės paskirti nuobaudų be įstatymuose nurodytų subjektų pritarimo. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog papildomos garantijos gali būti nustatytos išimtinai įstatymuose, kaip numato DK 240 straipsnio 2 dalies nuostata. Tai patvirtina ir LAT praktika. 2007 m. balandžio 11 d. byloje⁹⁰ teismas nustatė, jog DK 240 straipsnio 2 dalyje nustatyta garantija yra suteikiama darbuotojams dėl ypatingo jų statuso. Tai yra darbdavio teisės ribojimas, todėl jis gali būti nustatytas tik įstatyme. Iš čia darytina išvada, kad išankstinis atitinkamo organo sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo turi būti nustatytas tik įstatyme, bet ne lokaliniuose įmonės norminiuose aktuose.

Galima paminėti sekančius teisės aktus, numatančius reikalavimą gauti atitinkamų organų sutikimą:

⁹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. R.D. v. UAB „Toksika“, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1.

1. DK 134 straipsnis 1 dalis numato, kad darbuotojai, išrinkti į atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo, o profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas, jų kadencijos laikotarpiu, taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. To paties straipsnio 4 dalis numato, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad šio straipsnio garantija yra taikoma ir kitiems darbuotojams.

2. Profesinių sąjungų įstatymo⁹¹ 21 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, jog darbuotojui, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Ši garantija taikoma ne visiems atleidimo iš darbo atvejams, o tik jei atleidžiama pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir darbdavio valia. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nuo 2003 m. sausio 1 d., įsigaliojus Darbo kodeksui, Darbo sutarties įstatymas neteko galios, o aptariamą garantiją atitinkantys atleidimo iš darbo atvejai bei garantija renkamojo profesinės sąjungos organo nariams suformuluota bei įtvirtinta DK 134 straipsnio 1 dalyje. Taigi, nepriklausomai nuo to, kad įstatymų leidėjas nesuderino Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalies nuostatų su įvykusiais darbo įstatymų pasikeitimais, aptariama garantija taikytina DK 134 straipsnio 1 dalies nuostatų pagrindu.

3. Darbo tarybų įstatymo⁹² 18 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kad darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos DK darbuotojų atstovams nustatytos garantijos. Remiantis DK, darbo tarybos pirmininko darbdavys neturi teisės atleisti be darbo tarybos sutikimo tik esant sistemingam darbo drausmės pažeidimui, tuo tarpu šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju toks sutikimas nėra reikalingas.

4. Tuo tarpu platesnę garantiją numato Europos darbo tarybų įstatymas⁹³, kurio 13 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, jog su Lietuvos Respublikoje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susijusiems Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariams, jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Jei šie asmenys buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius.

⁹¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁹² Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁹³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.

5. Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėje⁹⁴ bei Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse⁹⁵, numatytų darbuotojų atstovų, išrinktų į specialiojo derybų komiteto ar Europos bendrovės darbo tarybą, garantijų apimtis sutampa su Europos darbo tarybų įstatyme numatytais garantijomis. Su šiais darbuotojais darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojo atstovų sutikimo, o jei jie buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius.

Apibendrinus, galima daryti išvadą, kad apsauga nuo atleidimo pagal Europos darbo tarybų įstatymą, Lietuvos Respublikos įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėje bei Lietuvos Respublikos įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse yra platesnė, negu numato DK, Darbo tarybų arba Profesinių sąjungų įstatymas nacionaliniams darbuotojų atstovams – jie negali būti atleidžiami iš darbo bet koku pagrindu darbdavio iniciatyva⁹⁶, tame tarpe ir už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, negavus atitinkamo organo sutikimo.

Aptariant atitinkamų organų sutikimo gavimo procedūrą, svarbu yra atkreipti dėmesį į laiko aspektą, kadangi organo sutikimas turi būti išankstinis, t.y. gautas iki drausminės nuobaudos paskyrimo. Tuo atveju, jeigu drausminė nuobauda buvo paskirta be kompetentingų organų sutikimo, nors įstatymas nustato privalomą jo gavimą, tokia nuobauda turi būti vertintina kaip neteisėta. Pažymėtina ir tai, kad, jeigu toks sutikimas yra gautas jau po drausminės nuobaudos paskyrimo, tai neturi reikšmės vertinant nuobaudos teisėtumą teisme.

Tačiau kyla klausimas kaip vertinti darbdavio elgesį, jeigu jis atleido darbuotoją, kuris atitinkama tvarka (pavyzdžiui, pasiaiškiniame dėl darbo drausmės pažeidimo) nebuvo pranešęs darbdaviui apie tai, jog jis priklauso kuriam nors įstatymų papildomai ginamam subjektų ratui ir darbdavys objektyviai nežinojo apie šias aplinkybes? Autorės nuomone, tokiu atveju objektyviai pažeista darbuotojo teisė neturėtų būti ginama, kadangi toks nesąžiningas darbuotojo elgesys prieštarautų DK 35 straipsnio 1 dalyje numatytiems sąžiningumo, protingumo bei teisingumo principams.

Aptariant sutikimo gavimo procedūrą, atkreiptinas dėmesys į tai, jog darbdavys turėtų rašytine forma kreiptis į atitinkamus organus savo prašyme nuroydamas konkretų darbo drausmės pažeidimą bei ketinamą skirti nuobaudą. Savo ruožtu atitinkami organai, į kuriuos

⁹⁴ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

⁹⁵ Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387.

⁹⁶ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinė monografija*. Vilnius: registru centras, 2008, p. 438.

buvo kreiptasi, per įstatymuose nustatytą terminą turėtų arba duoti sutikimą skirti darbuotojui konkrečią drausminę nuobaudą, arba atsisakyti duoti tokį sutikimą. Pažymėtina, jog tokiu atveju atsisakymas turi būti motyvuotas.

Praktikoje gali iškilti problema, kaip turėtų elgtis darbdavys, kai savo prašyme nurodęs vieną drausminę nuobaudą ir gavęs organų sutikimą ją skirti, nuspręstų taikyti kitą? Ar tokiu atveju jis pažeistų įstatymų reikalavimus? Autorės nuomone, darbdavys tokiu atveju gali skirti tik tą drausminę nuobaudą, kurią buvo nurodęs prašyme, arba švelnesnę drausminę nuobaudą, kadangi jos paskyrimas nepažeistų darbuotojo interesų.

Tuo atveju, jeigu atitinkami organai atsisakė duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą, darbdavys pagal DK 134 straipsnio 3 dalies analogiją turi teisę tokį atsisakymą ginčyti tiesiogiai teisme. Teismas, nagrinėdamas tokį organo atsisakymą duoti sutikimą, įvertina jo teisėtumą, atsižvelgdamas į darbdavio interesų svarbą, ginčijamo atsisakymo pagrįstumą bei darbdavio interesų esminio pažeidimo faktą. Tuo atveju, jeigu teismas nustato, jog toks organo atsisakymas duoti sutikimą iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, jis gali panaikinti šį atsisakymą. Darbdavio interesų esminis pažeidimas yra vertinamoji sąvoka, kuri kiekvienu konkrečiu atveju yra individuali ir priklauso nuo konkrečios bylos aplinkybių⁹⁷. Darbdavio interesų esminio pažeidimo faktas nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, darbdavio veiklos aplinkybes, nurodomo padaryto darbo drausmės pažeidimo pobūdį ir pasekmes, drausminės nuobaudos taikymo tikslus ir juos pagrindžiančias priežastis bei kitas reikšmingas aplinkybes.

Pažymėtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, analogiško pobūdžio bylose, laikosi kitokios atitinkamo organo atsisakymo duoti sutikimą vertinimo pozicijos. Remiantis praktika⁹⁸, teismas, nagrinėdamas administracinę bylą, kurioje yra ginčijamas profesinės sąjungos renkamojo organo nesutikimas dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo, privalo patikrinti, ar nesutikimas yra grindžiamas dėl pareigūno narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose, ar dėl kitų priežasčių. Teismas privalo nustatyti, ar profesinės sąjungos renkamojo organo nesutikimas nepažeidžia vidaus reikalų įstaigos interesų, ar nekliudo vidaus reikalų įstaigai vykdyti įstatymais jai priskirtų užduočių bei vidaus administravimo funkcijų, ar nekenkia vidaus tarnybos interesams. Taigi administraciniai teismai ginčijamą nesutikimą vertina pasiremdami ne darbdavio interesų esminio pažeidimo kriterijumi, o atitinkamo organo nesutikimo skirti nuobaudą motyvų pagrįstumu.

⁹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c.b. UAB „Eiginta“ v. Kauno apskirties profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011, kat. 3.2; 11.9.8.

⁹⁸ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. gruodžio 3 d. sprendimas ad. b. Vilniaus apskirties vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskirties ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. I-3178-331/2010, kat. 16.8, 74.

3.3 Drausminės nuobaudos skyrimo terminas ir įforminimas

Skiriant drausminę nuobaudą, tame tarpe ir atleidimą iš darbo, darbdavys privalo laikytis jos skyrimo terminų, kurie yra nustatyti DK 241 straipsnyje. Bendra taisyklė yra ta, jog drausminę nuobaudą, laikantis jos skyrimo tvarkos, reikia skirti kuo greičiau, nes tik taip galima pasiekti didesnio jos veiksmingumo. Įstatymų leidėjas, siekdamas šio tikslo, nustatė, jog drausminė nuobauda yra skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip:

1. per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Vadovaujantis DK 10 straipsnyje nustatytais normų aiškinimo principais bei įstatymo analogija, darytina išvada, kad ir laikas, kuris praėjo darbdaviui gaunant atitinkamo organo išankstinį sutikimą, būtiną drausminei nuobaudai skirti, arba ginčijant teismine tvarka atsisakymą duoti sutikimą, yra neįskaitomas į nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus. Taigi šiuo atveju, vieno mėnesio termino pradžia yra skaičiuojama nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos – t.y. tos dienos, kai darbdaviui arba jo atstovui, tapo žinomas tiek darbo drausmės pažeidimo faktas, tiek konkretus pažeidimą padaręs darbuotojas. Pažymėtina, kad DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio terminas yra drausminės nuobaudos skyrimo terminas. Jis nėra skirtas tam tikram įvykiui, turinčiam darbo drausmės pažeidimo požymių, tirti ir darbo drausmės pažeidimui bei jį padariusiam darbuotojui nustatyti. Aptariamasis terminas yra skirtas darbdaviui, kuriam darbo drausmės pažeidimas jau yra paaiškėjęs, apsispręsti ir priimti sprendimą dėl drausminės atsakomybės taikymo ir konkrečios drausminės nuobaudos skyrimo.⁹⁹

2. Iškėlus baudžiamąją bylą – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Sistemiskai aiškinant DK normas, į šį dviejų mėnesių terminą taip pat neturėtų būti įskaitomas laikas, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Praktikoje taikant šią nuostatą gali iškilti klausimas, kuriuo terminu – vieno mėnesio ar dviejų reikia vadovautis skiriant drausminę nuobaudą atitinkamu atveju. Kaip pažymėjo LAT 2005 m. gruodžio 5 dienos byloje¹⁰⁰, DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminės atsakomybės, kai byla buvo keliamą, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Jeigu pradėtas buvo ikiteisminis tyrimas, terminas

⁹⁹ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

¹⁰⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis c.b. S. Jančiauskis v. UAB „Plungės lagūna“, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje – nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai paskirti. Taigi, galima daryti išvadą, jog tuo atveju, jeigu yra iškeliamą baudžiamoji byla, darbdaviui atsiranda teisėtas pagrindas pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai skirti.

DK 241 straipsnio 2 dalis nustato naikinamuosius terminus, kuriems pasibaigus drausminė nuobauda negali būti skiriama. Bendra taisyklė yra ta, kad praėjus šešioms mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas, drausminė nuobauda negali būti skiriama. O tais atvejais, kai darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Pažymėtina, jog iki DK įsigaliojimo šis terminas nebuvo reglamentuotas, todėl kildavo neaiškumų ar galima skirti nuobaudą darbuotojui, jeigu pažeidimo faktas, atlikus auditą ar inventorizaciją, paaiškėdavo praėjus šešių mėnesių terminui.

Praktikoje taip pat kyla problemos tęstinio darbo drausmės pažeidimo, kuris paprastai pasireiškia veikimu ar neveikimu, susijusiu su aplaidžiu darbo pareigų vykdymu, atveju. Kaip taisyklė, terminų skaičiavimas tokiais atvejais turėtų būti pradėdamas nuo tos dienos, kada paaiškėjo arba buvo padarytas paskutinis iš veiksmų, įeinančių į darbo drausmės pažeidimo sudėtį. LAT savo byloje¹⁰¹ pažymėjo, jog sprendžiant, ar drausminė nuobauda darbuotojui už tęstinį darbo drausmės pažeidimą paskirta DK 241 straipsnio 2 dalyje numatyto šešių mėnesių termino ribose, nustatyta, ar darbdavio nurodomas darbuotojo padarytas nusižengimas buvo pašalintas ir kada tai buvo padaryta. Jeigu darbuotojas veiksmis ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, tai DK 241 straipsnio 2 dalyje numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru.

Apibendrinant, galima teigti, kad, jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo praleidus nustatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, toks atleidimas yra pripažįstamas neteisėtu.

Gavus darbuotojo pasiaiškinimą, ar jam atsisakius pasiaiškinti, ar nepasiaiškinus per nustatytą protingą terminą, ir, jeigu to reikalaujama įstatymų nustatyta tvarka, gavus atitinkamo organo sutikimą skirti drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. DK 241 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad drausminė

¹⁰¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 13 d. nutartis c.b. E. Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

nuobauda yra skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai turi būti pranešama pasirašytinai.

DK nenustato jokių reikalavimų įsakymo (nurodymo) turiniui ir formai. Palyginimui, Estijos Respublikos įstatymų leidėjas nustatė išsamų minimalių reikalavimų įsakymo turiniui sąrašą. Remiantis Estijos Respublikos drausminės atsakomybės įstatymu, darbdavys dokumente, kuriuo yra paskiriama drausminė nuobauda privalo nurodyti: darbuotojo, kuriam yra skiriama drausminė nuobauda, vardą bei pavardę; drausmės pažeidimo padarymo laiką; įvardyti padarytą darbo drausmės pažeidimą bei kitas drausminės nuobaudos skyrimui reikšmingas aplinkybes; taip pat nurodyti paskirtą drausminę nuobaudą bei šio dokumento įforminimo datą.

Kaip buvo minėta anksčiau, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas jokių reikalavimų įsakymo (nurodymo) turiniui nenumato, tačiau, vadovaujantis DK 10 straipsniu, taip pat 35 straipsnio 1 dalimi, bei, atsižvelgus į šio įsakymo (nurodymo) teisinę reikšmę abiem šalims, galima daryti išvadą, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba jo atstovo turi būti įforminama rašytinio pobūdžio dokumentu, jame nurodant darbo drausmės pažeidimą bei DK normas. Kaip pažymėjo LAT 2005 m. vasario 21 d. byloje¹⁰², netikslus DK normos nurodymas įsakyme dėl drausminės nuobaudos paskyrimo gali būti svarbus pažeidimas tik tuo atveju, jeigu tai sutrukdo darbuotojui ginti savo teises. Tuo tarpu šioje byloje ieškovei turėjo būti aišku, kokia nuobauda ir kuriuo įsakymu buvo paskirta, nes įsakymo tekste buvo ne tik nurodyta DK norma, bet ir aprašyta nuobaudos rūšis, taigi toks netikslumas nesukėlė pagrindo naikinti drausminę nuobaudą.

Pagrindo naikinti drausminę nuobaudą taip pat negali sudaryti tas faktas, jog darbdavys savo įsakyme nenurodo darbo drausmės pažeidimo. Kaip pažymėjo LAT 2005 m. gegužės 30 d. nutartyje¹⁰³, bylą nagrinėjęs apeliacinės instancijos teismas negalėjo drausminę nuobaudą pripažinti neteisėta, motyvuodamas vien tuo, kad darbdavys nenurodė įsakyme už kokius darbo drausmės pažeidimus buvo skirta drausminė nuobauda. Vien tai, kad darbdavio įsakyme nenurodytas darbo drausmės pažeidimas, savaime nėra pagrindas panaikinti drausminę nuobaudą. Kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes (CPK 226 straipsnis, 230

¹⁰² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 21 d. nutartis c.b. V.Klemčiukienė v. VŠĮ Radviliškio ligoninė, Nr. 3K-3-73/2005, kat. 15.3.3.

¹⁰³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c.b. I. Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis „Trys nykštukai“, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.

straipsnio 1 dalis, 415 straipsnio 2 dalis). Remiantis šiuo pagrindu, drausminė nuobauda negali būti panaikinta.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojas privalo būti pasirašytinai supažindinamas su įsakymu (nurodymu), kuriuo jam paskiriama drausminė nuobauda. Dabartinis DK nenurodo termino, per kurį darbuotojas turi būti supažindintas su įsakymu (nurodymu), tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai tokie terminai yra nustatomi Darbo tvarkos taisyklėse. Taip pat, palyginimui, Rusijos Federacijos darbo kodekse yra numatomas trijų dienų laikotarpis, per kurį darbuotojas turi būti supažindintas su jam paskirta drausmine nuobauda. Autorės nuomone, ši nuostata yra konkretesnė, kadangi terminas yra reikšmingas norint apskūsti paskirtą drausminę nuobaudą, o ieškinio senaties terminas, remiantis DK 27 straipsniu, prasideda nuo sužinojimo momento.

Praktikoje taip pat dažnai susiduriama su problema, kai darbuotojas atsisako ar vengia susipažinti su įsakymu (nurodymu). Kadangi pareiga teisme įrodyti, kad darbuotojas atsisakė ar vengė susipažinti su įsakymu (nurodymu), remiantis CPK 178 straipsniu, tenka darbdaviui, pageidautina, kad darbdavys tokioje situacijoje dalyvaujant liudytojams surašytų aktą, kad darbuotojas su įsakymu (nurodymu) supažindintas, bet pasirašyti atsisakė. Tokiu atveju, darbuotojo atsisakymas arba vengimas būti supažindintam su įsakymu (nurodymu) dėl drausminės nuobaudos paskyrimo ar pasirašyti apie supažindinimą būtų prilyginami tinkamam jo supažindinimui su drausminės nuobaudos paskyrimu.

Pažymėtina tai, jog paskyrus darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą, kaip įstatyminis darbo sutarties nutraukimo pagrindas privalo būti nurodomas DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, kadangi vien tik nuoroda į DK 136 straipsnį nebūtų tiksli. Manytina, kad nebūtų tinkamas ir DK 235 straipsnio 1 dalies ar 2 dalies atitinkamo punkto, taip pat DK 237 straipsnio 3 dalies punkto, kaip įstatyminio pagrindo dėl darbo sutarties nutraukimo nurodymas, kadangi šios normos nenurodo darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Tačiau vien ta aplinkybė, kad dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą jos nutraukimo įstatyminis pagrindas nebuvo nurodytas arba buvo nurodytas netiksliai, savaime nėra pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

3.4 Įmonės vadovo atleidimo iš darbo vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas ypatumai

Įmonės vadovo atleidimo iš darbo tvarkos ypatumus lemia specifinė jo teisinė padėtis. Tiek teorijoje, tiek praktikoje yra pripažįstama, jog, viena vertus, bendrovės vadovai yra

pripažįstami šių bendrovių darbuotojais, todėl jiems yra taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos, tačiau iš esmės yra pripažįstama, kad jį ir bendrovę sieja ne darbo teisiniai, bet civiliniai teisiniai santykiai, atsirandantys pavedimo sutarties pagrindu. Tai patvirtina ir LAT praktika¹⁰⁴: vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai teikia pagrindą konstatuoti, kad Akcinių bendrovių įstatymo¹⁰⁵ 37 straipsnio 4 dalies nuostatos dėl su vadovu sudaromos darbo sutarties ir galimybės sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, taip pat Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas – viena vertus, patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo (DK 14 straipsnio 2 dalis, 24 straipsnio 1 dalis). Šis bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose. Kita vertus, Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies nuostatos – bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės. Taigi egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas).

Be abejo, kiekvienu konkrečiu atveju, sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų ir taikytinos tvarkos, būtina įvertinti tiek to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą, tiek bendrųjų ir specialiųjų aktų nuostatas susijusias su šio klausimo reglamentavimu.

Akcinių bendrovių vadovų statusą, o taip pat jų atšaukimo bei atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymas. Šio įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta absoliuti valdymo organų (jeigu jie bendrovėje nesudaromi – visuotinio akcininkų susirinkimo) teisė atšaukti iš pareigų jų išrinktą bendrovės vadovą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog atleisti iš pareigų vadovą jie gali bet kada ir nepriklausomai nuo to yra bendrovės vadovo kaltė ar ne. Kompetentingiems bendrovės organams įgyvendinus šią teisę, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia jam duotas pavedimas.

¹⁰⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.

¹⁰⁵ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

Kasacinės instancijos teismas yra pažymėjęs, jog tam, kad atleistas administracijos vadovas turėtų galimybę ateityje pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, informant darbo sutarties su juo nutraukimą, turi būti nurodytas ir atitinkamas DK nustatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas¹⁰⁶.

Taigi tuo atveju, kai bendrovės vadovas yra atleidžiamas iš pareigų, tame tarpe ir esant jo kaltei, pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, jam taip pat yra taikomas DK 124 straipsnio 1 punkte nurodytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, pagal kurį darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Šis pagrindas yra nurodomas dėl sekančių priežasčių: visų pirma, dėl to, kad darbo sutartis baigiasi specialaus – Akcinių bendrovių įstatymo – nustatyto pagrindu; antra, dėl to, kad akcinės bendrovės vadovas atleidžiamas kompetentingo organo, turinčio absoliučią teisę atšaukti vadovą, nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo, todėl pakanka nurodyti DK 124 straipsnio 1 punkto pagrindą.

Remiantis tokia vadovo atleidimo iš darbo tvarka kyla klausimas, ar galima atleisti įmonės vadovą kitais DK nustatytais pagrindais? Autorės nuomone, darbo sutartis su įmonės vadovu gali būti nutraukta ir remiantis kitais DK pagrindais, tame tarpe ir pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Kadangi šis atleidimo pagrindas yra drausminė nuobauda, taikoma už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kompetetingi bendrovės organai, atleisdami vadovą šiuo pagrindu, visų pirma, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų. Antra, atkreiptinas dėmesys į tai, kad bendrovės vadovą ir įmonę sieja fiduciariniai santykiai, todėl vadovas turi vadovautis išimtinai įmonės interesais, veikti itin atidžiai, kvalifikuotai, rūpestingai bei sąžiningai. Kadangi bendrovės vadovui, kaip specialiam subjektui, yra taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam darbuotojui, atitinkamai ir darbo pareigų pažeidimai turėtų būti vertinami griežčiau. Remiantis LAT praktika¹⁰⁷, vertinant vadovo elgesį reikia vadovautis tam tikrais objektyviais elgesio standartais, t.y. kaip turėtų elgtis vadovas nustatoma vadovaujantis „rūpestingos šeimos galvos“ (*bonus pater familias*) standartais, atsižvelgiant į įmonės specifiką, įvertinant normalią ūkinę-gamybinę riziką, taip pat atsižvelgiant į bendrovės vadovo asmenines savybes, kvalifikaciją ir pan.

Apibendrinant, galima pateikti išvadą, kad kompetetingi bendrovės organai turi teisę atleisti bendrovės vadovą iš pareigų esant jo kaltei tiek pagal DK 124 straipsnio 1 dalį, juridinio asmens organui pasinaudojus Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalimi

¹⁰⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c.b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-7-260/2007, kat. 11.10, 19.2.

¹⁰⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis c.b. Larisa Belinskaja v. AB bankas „Snoras“, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11, 7.3, 7.4.

suteikta teise atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų, tiek, bendrovės vadovui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, jis gali būti atleistas ir pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, tačiau tokiu atveju kompetetingi bendrovės organai privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų.

4. Ginčai dėl neteisėto ir nepagrįsto atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas

Remiantis DK 295 straipsnio 1 dalimi, ginčai, kylantys dėl darbuotojo atleidimo iš darbo (tame tarpe ir kai darbuotojas buvo atleistas už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą), yra nagrinėjami išimtinai teismuose. Kadangi ginčai dėl neteisėto ir nepagrįsto atleidimo iš darbo yra gana dažni, tikslinga būtų trumpai apžvelgti šių ginčų nagrinėjimo specifika, stadijas, taip pat, autorės nuomone, būtų prasminga išanalizuoti kaip praktikoje pasireiškia teismo diskrecijos teisė, taikant alternatyvius darbuotojo teisių gynimo būdus.

Ieškinio pateikimas. Darbuotojas, nesutinkantis su atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Remiantis CPK 411 straipsnio 2 dalimi, darbuotojui galioja specialaus teisingumo taisyklė, todėl jis gali paduoti ieškinį ne vien vadovaujantis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis, tai yra pagal atsakovo (darbdavio) juridinio asmens buveinės vietą ar fizinio asmens gyvenamąją vietą, bet ir pagal vietą, kurioje darbas buvo (turėjo būti) ar yra dirbamas. Pažymėtina, jog darbuotojo paduodamas ieškinys turi atitikti bendruosius ieškinio reikalavimus, numatytus CPK, priešingu atveju teismas gali priimti nutartį atsisakyti priimti ieškinį arba priimti nutartį pašalinti ieškinio trūkumus. Tačiau, remiantis CPK 413 straipsnio 2 dalimi, priemonės ieškinio trūkumams šalinti teismas taiko tik tuo atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti teisme metu. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog tiek pagal DK 302 straipsnio 3 dalį, tiek pagal CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą, darbuotojai darbo bylose yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio.

Pasirengimas teismui nagrinėjimui. Remiantis CPK 415 straipsnio 2 dalimi, darbo bylose pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje. Vykstant pasirengimui teismui nagrinėjimui, kurio sudedamoji dalis yra taikinimo procedūra, teismas turėtų būti pats aktyviausias¹⁰⁸. Jeigu teismui nepavyksta sutaisyti šalis, pasirengimo nagrinėti bylą teisme metu darbo ginčo šalys turi pateikti teismui visus įrodymus bei paaiškinimus, turinčius reikšmės bylai. Taip pat šioje stadijoje šalys turi galutinai suformuoti savo reikalavimus ir atsikirtimus į pareikštus reikalavimus. Vadovaujantis CPK 231 straipsnio 5 dalimi, paaiškėjus, kad papildomi pasirengimo veiksmai nėra reikalingi, teismas gali nuspręsti nuo pasirengimo dalies iš karto pereiti prie teismo nagrinėjimo. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog parengiamojo posėdžio pradžioje (taip pat teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu jau parengiamajame posėdyje nebus pereita prie

¹⁰⁸ LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. *Civilinio proceso teisė*. T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, p. 69-70.

teismo nagrinėjimo), teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę peržengti pareikštų reikalavimų ribas ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą¹⁰⁹.

Teisminis nagrinėjimas. Atsižvelgdamas į darbo santykių specifiką, įstatymų leidėjas darbo bylose įtvirtino aktyvaus teismo vaidmens taisyklę, suteikdamas teismui teisę peržengti rungimosi principo leidžiamas, bei CPK nustatytas, bendrąsias ribas.

Nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ieškinyje jo pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas ieškinio pagrindu, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku. Tai yra teismas turi patikrinti ir nustatyti:

1. už kokį konkrečiai darbo drausmės pažeidimą darbuotojas (ieškovas) yra atleistas iš darbo;
2. ar darbuotojas (ieškovas) padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį jis atleistas iš darbo, ar yra drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir sąlygos;
3. ar darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus;
4. ar drausminė nuobauda paskirta laikantis jos skyrimo tvarkos, terminų;
5. ar drausminė nuobauda parinkta atsižvelgiant į DK 238 straipsnyje nurodytas aplinkybes; ar nėra pagrindo panaikinti drausminę nuobaudą, atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis buvo padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą;
6. ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo nepažeidžiant jam taikytinų garantijų;
7. ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas¹¹⁰.

Autorės nuomone, derėtų išsamiau išnagrinėti alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikymą bylose, kai darbuotojas yra atleidžiamas už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Alternatyvūs darbuotojo teisių gynimo būdai yra įtvirtinti DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse, kurios numato, kad:

1. jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gali gražinti jį į pirmesnį darbą ir priteisti vidutinį darbo

¹⁰⁹ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 101.

¹¹⁰ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos;

2. tuo atveju, jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai gali priimti sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Tokiu atveju darbo sutartis yra laikoma nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme buvo nustatyta, jog, jeigu gražinus darbuotoją į ankstesnę darbą, jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negražinti jo į darbą, o priteisti iki dvylikos jo vidutinių mėnesio darbo užmokesčio dydžių kompensaciją.

Vertinant Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintus alternatyvius darbuotojo darbo teisių gynimo būdus lyginamuoju aspektu, galima pastebėti, jog privalomas neteisėtai atleisto darbuotojo gražinimas į darbą teismo sprendimu, būdingas Tarybų sąjungos bei kitų socialistinių šalių darbo teisei, kaip taisyklė, išliko tose valstybėse ir pasibaigus socializmo epochai¹¹¹. Remiantis 2006 m. Europos Komisijos atliktu tyrimu dėl darbo santykių pasibaigimo Europos Sąjungos šalyse¹¹², daugelis Europos Sąjungos valstybių savo įstatymuose įtvirtino galimybę teismui priimti alternatyvų sprendimą: gražinti darbuotoją į darbą arba priteisti jam atitinkamą piniginę kompensaciją. Taip pat yra pastebima tendencija priimant sprendimą dėl darbuotojų teisių gynimo būdo pasirinkimo, atsižvelgti į pagrįstą darbdavio nuomonę. Pavyzdžiui, Portugalijos įstatymai siūlo sekančią darbuotojų teisių gynimo schemą: teismui pripažinus, jog darbuotojas iš darbo buvo atleistas neteisėtai, darbuotojui yra suteikiama teisė pasirinkti ar būti gražintam į darbą, ar priteisti atitinkamą kompensaciją. Tuo atveju, jeigu darbuotojas nori būti gražintas į darbą, darbdavys gali, remdamasis tuo, jog darbuotojui grįžus į darbą įmonei/verslui atsiras neigiamų padarinių, prieštarauti tokiam darbuotojo sprendimui. Tokioje situacijoje galutinį sprendimą priima teismas. Nusprendęs, jog darbuotoją gražinti į darbą yra neįmanoma, teismas priteisia jam dvigubą piniginę kompensaciją. Pažymėtina, jog tokiose šalyse kaip Didžioji Britanija, Suomija, Liuksemburgas, darbuotojas taip pat gali būti gražinamas teismo sprendimu į darbą

¹¹¹ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник*. Москва: Эксмо, 2008, стр. 376.

¹¹² European Commission, DG V, Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, Luxembourg 2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-10]. Prieiga prie Interneto: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>> [žiūrėta 2011-03-10].

tik tuo atveju, jeigu tam pritaria darbdavys. Autorės nuomone, tokia įstatymų leidėjų pozicija, kai tam, kad darbuotoją galima būtų grąžinti į darbą, yra būtina gauti darbdavio sutikimą, labiau atitinka šiuolaikinių darbo bei ekonominių santykių ypatumus. Ypatingai tais atvejais, kai darbuotojas yra atleidžiamas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuris yra vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, būtų vertinga atsižvelgti į pagrįstą bei argumentuotą darbdavio nuomonę.

Remiantis DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalies normomis, iškyla klausimas, kokia yra teismo diskrecija sprendžiant kokį darbuotojų teisių gynimo būdą pritaikyti konkrečiu atveju, taip pat kuo vadovaujantis teismai sprendžia, jog darbuotojas negali būti grąžinamas į pirmesnę darbą?

Visų pirma, pažymėtina tai, jog nustatyti alternatyvūs darbuotojų teisių gynimo būdai yra skirti pirmiausia darbuotojų interesams ginti, todėl teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko. Remiantis CPK 418 straipsniu, nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą. Kaip pažymėjo LAT 2010 m. kovo 23 d. nutartyje¹¹³, parinkti konkrečiu atveju tinkamiausią teisių gynimo būdą yra teismo diskrecinė teisė, todėl nėra pagrindo pripažinti, kad įstatymo nustatyto pažeistų teisių gynimo būdo parinkimas gali pažeisti ar pažeidžia asmens darbo teises.

Taigi tuo atveju, jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas gali keisti ieškinio dalyką. Aplinkybes, reikšmingas DK 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas nagrinėja nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, be to šių aplinkybių egzistavimas nustatomas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios bylos faktines aplinkybes, nesuabsoliutinant nė vienos iš ginčo šalių pozicijos ar interesų.

Antra, atsakant į klausimą kuo vadovaujantis teismai sprendžia, jog darbuotojas negali būti grąžinamas į pirmesnę darbą, reikėtų išanalizuoti aplinkybes, nurodytas DK 297 straipsnio 4 dalyje. Taigi šias aplinkybes sąlyginai galima suskirstyti į dvi grupes:

1. technologinės, organizacinės, ekonominės ar panašios priežastys;
2. kitos aplinkybės, dėl kurių darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.

¹¹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis c.b. R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 18.3; 16.2.4.

Pažymėtina, kad įstatyme pateiktas tik pavyzdinis priežasčių, kurioms esant negalima gražinti darbuotojo į pirmesnę darbą, grupių sąrašas, taigi kiekvienu atveju turi būti konstatuotos konkrečios tokia situaciją pagrindžiančios aplinkybės¹¹⁴.

Pirmos grupės aplinkybių pavyzdžiu galima pripažinti įmonėse vykdomus struktūrinius pertvarkymus. Kaip pažymėjo LAT 2010 m. kovo 30 d. nutartyje¹¹⁵, atlikti struktūriniai pertvarkymai gali būti kvalifikuojami kaip DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodyta šios teisės normos taikymo sąlyga – organizacinės priežastys, dėl kurių darbuotojas negali būti gražinamas į pirmesnę darbą. Taip pat nutartyje pažymėta, jog teismas, sprenddamas dėl DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos sąlygos – darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl organizacinių priežasčių – egzistavimo ar neegzistavimo, neturi įgaliojimų vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo (sprendimą dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų nurodytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika), o yra įgaliotas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti neteisėtai iš darbo atleisto darbuotojo negalimumą gražinti į pirmesnę darbą. Tačiau taip pat norėtusi atkreipti dėmesį į tai, jog vien ta aplinkybė, kad vietoje darbuotojo (ieškovo) į jo pareigas būtų priimtas kitas darbuotojas, negalėtų būti kliūtis gražinti darbuotoją (ieškova) į darbą, remiantis šia įstatymo norma.

Antros sąlyginės grupės aplinkybės DK 297 straipsnyje yra įvardijamos kaip kitos aplinkybės, dėl kurių darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Akivaizdu, jog šiuo atveju teismams paliekama daug platesnė diskrecijos teisė spręsti apie šios priežasties egzistavimą, tačiau, taikant šią normą, reikia laikytis atitinkamų teismų praktikos¹¹⁶ suformuluotų taisyklių. Visų pirma, aptariamo įstatymo dispozicijos formuluotė „gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti“ yra išdėstyta prielaidos forma, o remiantis CPK 260 bei 263 straipsniais, galutinis teismo sprendimas negali būti grindžiamas prielaida. Todėl, nepaisant to, jog ši įstatymo norma yra išdėstyta prielaidos forma, teismas tokį įstatymą turi taikyti vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais. Antra, teismas, nusprenddamas, kad, neteisėtai atleistą darbuotoją gražinus į darbą jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, privalo nustatyti, kad dėl kilusio darbo ginčo ar dėl kitų priežasčių ne atsiras, o jau realiai egzistuoja aplinkybės, kurios itin suvaržo ar apskritai eliminuoja galimybę neteisėtai atleistam darbuotojui grįžti į darbą pas darbdavį ir

¹¹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis c.b. K. Ž. v. Vilniaus Universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3.

¹¹⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis c.b. J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 3K-3-139/2010, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 15.3.2; 15.4; 15.5; 114.11.

¹¹⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis c.b. R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 18.3; 16.2.4.

produktyviai bei saugiai dirbti. Trečia, nurodytos priežasties, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, egzistavimas nustatomas atsižvelgiant į konkrečios bylos konkrečias faktines aplinkybes, nesuabsoliutinant nė vienos iš ginčo šalių pozicijos bei interesų¹¹⁷.

Teismai yra linkę labai kritiškai vertinti konfliktiškų santykių tarp darbuotojo ir darbdavio galimybės egzistavimą kaip pagrindą šiai įstatymo normai taikyti. Tiek aukščiau minėtoje LAT 2008 m. balandžio 30 d. nutartyje, tiek 2008 m. lapkričio 17 d. nutartyje, buvo pripažinta, jog konfliktiškų darbuotojo ir darbdavio santykių galimybė nėra pakankamas pagrindas atsisakyti grąžinti darbuotoją į darbą. Taigi kasacinės instancijos teismo praktikoje šiuo aspektu matyti tendencija nehiperbolizuoti konfliktiškų darbuotojo ir darbdavio santykių galimybės ir su tuo susijusių nepalankių darbo sąlygų sudarymo.

Tačiau taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog, pavyzdžiui, LAT 2007 m. balandžio 27 d. nutartyje¹¹⁸ aplinkybėmis, dėl kurių darbuotojui būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, pripažino susiklosčiusius darbuotojo ir darbdavio santykius, kurie yra konfliktiški, taip pat nepavykusį darbdavio ir darbuotojo bendradarbiavimą dėl galimo darbo santykių pratęsimo po darbuotojo grąžinimo į darbą teismo sprendimu, kai darbuotojui joks realus darbas nebuvo suteikiamas, ir darbuotojas, gaudamas darbo užmokestį, darbo metu jokių funkcijų neatliko.

Atsižvelgiant į tai, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, o darbuotojo atleidimas šiuo pagrindu suponuoja darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimą, siekiant saugios bei produktyvios darbo aplinkos, bei suderintos įmonės veiklos, teismams, nustačius, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai ar nepagrįstai, siūlytina taikyti alternatyvų darbuotojų teisių gynimo būdą, negrąžinti darbuotojo į darbą, bet priteisti jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išaitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog, kadangi darbo bylose teismo vaidmuo yra aktyvus, teismas, įvertinęs konkrečios bylos faktines aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose nustatytą alternatyvų darbuotojų teisių gynimo būdą, bei, parinkdamas vieną iš jų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas.

¹¹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis c.b. R. U. v. Šiaulių universitetas, Nr. 3K-3-545/2008, kat. 6.3; 11.9.13; 125.7.

¹¹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis c.b. V. S. v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5; 16.2.4; 18.3.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato baigtinį drausminių nuobaudų, taikomų esant bendrajai drausminei atsakomybei, sąrašą: pastabą, papeikimą bei griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Atleidimo iš darbo paskyrimas yra įmanomas tik DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais. Tuo tarpu kitokių drausminių nuobaudų skyrimas yra neteisėtas ir nesukelia darbuotojui jokių teisinių padarinių.
2. Teigiamai vertintina įstatymų leidėjo pozicija įtvirtinti tik bendrą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei pavyzdinį šio pažeidimo atvejų sąrašą, paliekant darbdaviui dispoziciją savarankiškai vertinti darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Tačiau, atkreiptinas dėmesys į tai, kad ypatingais atvejais darbdavio dispozicija kvalifikuojant pažeidimus turi būti ribojama. Vienas tokių kriterijų yra darbdavio (įmonės/įstaigos/organizacijos/kitos organizacinės struktūros) veiklos sritis. Taip pat kaip vieną iš kriterijų, ribojančių darbdavio dispoziciją vertinant darbo drausmės pažeidimą, galima išskirti darbuotojo darbo funkcijų specifiką.
3. Remiantis atlikta Vilniaus apygardos teismo 2008 – 2010 m. apeliacine tvarka išnagrinėtų bylų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, analize, praktikoje daugiausia ginčų kelia darbuotojų atleidimas už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną, taip pat darbuotojų atleidimas už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, padarymą, darbuotojų atleidimas už pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, savavaliavimą ar biurokratizmą, bei darbuotojų atleidimas iš darbo už tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų (DK 235 straipsnio 2 dalies 4, 7, 8 bei 9 punktai).
4. Atleidžiant darbuotoją už veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, atlikimą, teismai, sprendami įrodymų pakankamumo klausimą, turėtų taikyti griežtesnius įrodymų pakankamumo nustatymo kriterijus. Faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu.
5. Remiantis DK 240 straipsnio 3 dalimi, darbuotojas privalo būti pasirašytinai supažindinamas su įsakymu (nurodymu), kuriuo jam paskiriama drausminė

nuobauda. O atsižvelgiant į tai, kad ieškinio senaties terminas, norint apskųsti paskirtą drausminę nuobaudą, prasideda nuo sužinojimo momento, įstatymų leidėjui siūlytina nurodyti konkretų terminą, per kurį darbuotojas privalo būti supažindintas su įsakymu (nurodymu).

6. Paskyrus darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą, kaip įstatyminis darbo sutarties nutraukimo pagrindas privalo būti nurodomas DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, kadangi vien tik nuoroda į DK 136 straipsnį nebūtų tiksli. Nebūtų tinkamas ir DK 235 straipsnio 1 dalies ar 2 dalies atitinkamo punkto, taip pat DK 237 straipsnio 3 dalies punkto, kaip įstatyminio pagrindo dėl darbo sutarties nutraukimo nurodymas, kadangi šios normos nenurodo darbo sutarties nutraukimo pagrindų.
7. Atsižvelgiant į įstatymuose įtvirtintą vadovo ir bendrovės santykių dualizmą, kompetentingiems bendrovės organams yra suteikta teisė atleisti bendrovės vadovą iš pareigų, esant jo kaltei, tiek pagal DK 124 straipsnio 1 dalį, juridinio asmens organui pasinaudojus Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalimi suteikta teise atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų, tiek, bendrovės vadovui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, jis gali būti atleistas ir pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Tačiau, tokiu atveju, kompetetingi bendrovės organai atleisdami vadovą privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų.
8. Teismas, įvertinęs konkrečios bylos faktines aplinkybes, turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių gynimo būdą – tai yra teismo diskrecinė teisė. Atsižvelgiant į atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, pobūdį, teismui nustačius, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai ar nepagrįstai, siūlytina taikyti alternatyvų darbuotojų teisių gynimo būdą, negrąžinti darbuotojo į darbą, bet priteisti jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

Literatūros sąrašas

I. Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
7. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
9. Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495;
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973;
11. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 70-3170;
13. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246;
14. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271;
15. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėje. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407;
16. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387;
17. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856;
18. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
20. Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-324;
21. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019;
22. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243;

23. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585;
24. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945;
25. Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 22 d. nutarimas Nr. 875 „Dėl asmenų prašymų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo institucijose, įstaigose ir kituose viešojo administravimo subjektuose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 94-3779;
26. 1999 m. gegužės 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 41-1294;
27. 1996 m. lapkričio 28 d. Susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 364 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858;
28. 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statusas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225;
29. 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 452 patvirtintos Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės. Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158;
30. Estijos Respublikos drausminės atsakomybės įstatymas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-10]. Prieiga prie Interneto: http://img1.liveinternet.ru/images/attach/b/3/3619/3619064_zakon_o_disciplinarnoy_ot_vetstvennosti.doc;
31. Трудовой Кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-04]. Prieiga prie Interneto: www.trkodeks.ru.

II. Specialioji literatūra

32. BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010;
33. BUŽINSKAS, G.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. III dalis, Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
34. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990;

35. KAPOČIŪTĖ, J. *Darbo teisė*. Vilnius: UAB „Smarta“, 2006;
36. LAUŽIKAS E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. *Civilinio proceso teisė*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2005;
37. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
38. PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinė monografija*. Vilnius: registrų centras, 2008;
39. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
40. MACIJAUŠKIENĖ, R. *Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje*. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010;
41. MACIJAUŠKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas*. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32);
42. European Commission, DG V, Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, Luxembourg 2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-10]. Prieiga prie Interneto: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>>;
43. ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997;
44. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран : международные нормы труда : учебник*. Москва: Эксмо, 2008.

III. Teismų praktika

45. 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004, Nr. 21;
46. 1996 m. birželio 21 d. LAT Senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ // Teismų praktika. 1996, Nr. 42;
47. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c.b. UAB „Eiginta“ v. Kauno apskirties profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011, kat. 3.2; 11.9.8;
48. LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis c.b. R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 18.3; 16.2.4;
49. LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis c.b. J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 3K-3-139/2010, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 15.3.2; 15.4; 15.5; 114.11;

50. LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. bankrutuojanti UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17;
51. LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 23 d. nutartis c.b. A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 11.9.10.7;
52. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“ Nr. 3k-3-93/2008, kat 15.4;
53. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis c.b. V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3k-3-4125/2008, kat. 11.9.10.8;
54. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis c.b. K. Ž. v. Vilniaus Universiteto Onkologijos institutas , Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3;
55. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis c.b. L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3k-3-274/2008, kat. 11.7.3; 11.9.10.8;
56. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c.b. A. A. v. UAB „Lautra motors“, Nr. 3k-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2;
57. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis c.b. P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3k-3-568/2008, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
58. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis c.b. R. U. v. Šiaulių universitetas , Nr. 3K-3-545/2008, kat. 6.3; 11.9.13; 125.7;
59. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. R.D. v. UAB „Toksika“, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1;
60. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis c.b. V. S. v. Lietuvos kariuomenė , Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5; 16.2.4; 18.3;
61. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c.b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-7-260/2007, kat. 11.10, 19.2;
62. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c.b. V. M. V. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3k-3-565/2005, kat. 11.9.10.8;
63. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c.b. J. Ch. v. Individuali L. Š. Į „Meškėnas“, Nr. 3k-3-560/2007, kat. 11.9.10.8, 11.10;
64. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c.b. R. K. V. Zarasų rajono savivaldybės taryba , Nr. 3k-3-59/2006, kat. 11.9.10.8, 15.4;
65. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c.b. G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3k-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4;
66. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 7 d. nutartis c.b. V. R. v. VšĮ Utenos verslo informacijos centras, Nr. 3k-3-372/2006, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.10.8; 15.4; 15.5;

67. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3k-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8;
68. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c.b. M. R. v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3k-3-499/2006, kat. 11.9.10.8; 11.10;
69. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 21 d. nutartis c.b. V.Klemčiukienė v. VŠĮ Radviliškio ligoninė, Nr. 3K-3-73/2005, kat. 15.3.3;
70. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. J. Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3k-3-191/2005, kat. 11.9.10.8;
71. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c.b. I. Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis „Trys nykštukai“, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1;
72. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6;
73. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis c.b. S. Jančiauskis v. UAB „Plungės lagūna“, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13;
74. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c.b. A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“, Nr. 3k-3-657/2005, kat. 11.9;
75. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. VŠĮ „Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3k-3-208/2004, kat. 2.4.3.12;
76. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c.b. V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3k-3-272/2004, kat. 2.4.3.9;
77. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis c.b. V. B., R. Ž. v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3k-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;
78. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 13 d. nutartis c.b. E. Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1;
79. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 27 d. nutartis c.b. G. Juškevičius v. S. Rakūno TŪB „Talja“, Nr. 3k-3-773/2002, kat. 2.4.3.10; 94.5;
80. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 29 d. nutartis c.b. A. Dutkienė v. UAB „Ukmergės radiotechnika“, Nr. 3k-3-800/2002, kat. 2.4.3.9;
81. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis c.b. Larisa Belinskaja v. AB bankas „Snoras“, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11, 7.3, 7.4;
82. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. S. Buchovskis v. BĮ UAB „Litbana“, Nr. 3k-3-1390/2002, kat. 2.4.3.10;
83. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 21 d. nutartis c.b. V. Zibalienė v. UAB „Laumė“, Nr. 3k-3-614/2001, kat. 8.2.1;

84. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 18 d. nutartis c.b. Ž. M. v. UAB „Omnitel“, Nr. 3k-3-455/2001, kat. 2.4.3.11;
85. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 14 d. nutartis c.b. R. Armoška v. UAB „Universal Baltija“, Nr. 3k-3-1139/2001, kat. 2.4.3.10;
86. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. gruodžio 3 d. sprendimas ad. b. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. I-3178-331/2010, kat. 16.8, 74;
87. Vilniaus apygardos teismo 2009 m. birželio 4 d. nutartis c.b. G. B. v. UAB „Varėnos šiluma“, Nr. 2A-535-467/2009, kat. 11.9.10.8.; 121.15.; 121.18.; 121.21;
88. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. birželio 11 d. nutartis c. b. V. M. v. Buivydžių vaikų darželis, Nr. 2A-519-492/08, kat. 11.9.10.8; 121.15; 121.18; 121.21;
89. Vilniaus apygardos teismo 2009 m. spalio 15 d. nutartis c. b. R. P. v. UAB „Eurovaistinė“, Nr. 2A-998-520/2009, kat. 15.3.2; 11.9.10.8; 121;
90. Vilniaus apygardos teismo 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 2A-1088-275/09, kat. 11.9.10.8; 15.3; 121.21;
91. Постановление пленума верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года номер 2, «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления пленума верховного суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года номер 63.

Santrauka

Teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, yra aktualios tiek teorine, tiek praktinio taikymo prasme, kadangi darbo sutarties nutraukimą reglamentuojančių normų realizavimas praktikoje paliečia principinius darbo santykių šalių interesus ir kelia gana daug ginčų. Dėl minėtos priežasties, šio tyrimo objektu buvo pasirinktas įstatymų leidėjo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte įtvirtinto atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, taikomos darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, pagrindai bei tvarka. Šiame darbe yra aptariamos DK 237 straipsnio 1 dalyje numatytos drausminių nuobaudų rūšys, jų taikymo atvejai, tiriama DK 235 straipsnyje įtvirtintą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei analizuojami pavyzdiniai šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejai (sudėtys). Taip pat darbe yra nagrinėjami drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimo tvarkos etapai, identifikuojamos praktikoje kylančios problemos, siūlomi jų sprendimo būdai. Atlikta ir ginčų, dėl neteisėto bei nepagrįsto atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ypatumų analizė. Įsigilinus į įstatymų leidėjo įtvirtintą reglamentavimą, doktriną bei teismų praktiką, pateikti pasiūlymai šio svarbaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo reglamentavimui.

Summary

Dismissal from Work Upon an Employee`s Single Gross Breach of Work Duties

The ground of dismissal from work upon an employees single gross breach of work duties is strictly regulated by Article 235.2.3 Labour Code of the Republic of Lithuania and is relevant in both theoretical aspects and practical application purposes. There are a lot of disputes regarding the termination of an employment contract on the initiative of an employer. Wherefore grounds and imposition of disciplinary dismissal from work mentioned in the Labour Code are analyzed in the paper. In this work the concept of the gross breach of work duties and all of the grounds mentioned in Article 235.2 of Labour Code are being analyzed, regarding the systematic Labour Code explanations and the directions given by the supreme court of Lithuania. Moreover, the aspects of the imposition of the disciplinary sanctions and peculiarity of legal disputes upon an employee`s unfair dismissal from work are surveyed. As a result, the author represents some offers in order to improve the regulation of such an important ground of the expiration of an employment contract.